



**ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS PERCEPCIONES DE LOS  
TRABAJADORES Y DIRIGENTES SINDICALES DE LA  
CONSTRUCCIÓN ACERCA DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTES  
GRAVES Y FATALES EN CHILE Y PROPUESTAS DE ACCIONES  
PREVENTIVAS**

**INFORME FINAL**

**Investigadora Responsable**

Manuela Abarca Ferrando

**Co-investigadores**

Alejandra Olmos

Eva Sánchez

Fernando Quilaleo

**Colaboradores**

Juan Francisco Jara

Martín Oyarzo

**Fundación Instituto Estudios Laborales (FIEL), Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Santiago, Chile. Diciembre 2020



## TÍTULO

Estudio exploratorio sobre las percepciones de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción acerca de las causas de accidentes graves y fatales en Chile y propuestas de acciones preventivas.

## AUTORES Y EMPRESA

El equipo investigador estuvo a cargo de la Investigadora Responsable, Manuela Abarca Ferrando. Los co-investigadores fueron Alejandra Olmos, Eva Sánchez y Fernando Quilaleo. Como colaboradores de la investigación estuvieron Juan Francisco Jara y Martín Oyarzo.

La idea y necesidad de realización de este estudio fue propuesta e impulsada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) como parte de sus objetivos estratégicos de prevención y preocupación por la seguridad y salud en el trabajo. El estudio estuvo a cargo de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), unidad de estudios dependiente de la CUT.

## RESUMEN

El presente estudio atiende a las experiencias y miradas de trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción sobre la salud y seguridad laboral, en un análisis que incorpora los determinantes sociales y culturales en la incidencia de la accidentabilidad y fatalidad en el trabajo, facilitando con ello un acercamiento interpretativo, explicativo y contextualizado del accidente y del entorno laboral.

Su objetivo es dar a conocer las percepciones de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción sobre las causas de los accidentes laborales y presentar, a partir de ellas, iniciativas de prevención de accidentes laborales en las faenas. Para ello, utilizó un enfoque cualitativo, por medio de entrevistas individuales y grupos de discusión. El informe consta de una recopilación de antecedentes sobre la accidentabilidad en los trabajadores de la construcción, una propuesta teórica para estudiar la relación entre salud laboral y trabajo desde una perspectiva cualitativa y subjetiva, una revisión de estudios similares en Chile y el mundo, la descripción del marco metodológico que guó la investigación, y la presentación de sus resultados. Se proponen, finalmente, un conjunto de medidas preventivas para la disminución de la accidentabilidad laboral en el sector, que incorporan las distintas percepciones y subjetividades recolectadas.

## AGRADECIMIENTOS

Extendemos agradecimientos a todos los trabajadores, trabajadoras y dirigentes sindicales que participaron del estudio. A las empresas y sus representantes que dispusieron su tiempo y colaboración para realizar entrevistas. A los informantes claves y miembros del Panel de Expertos, por su orientación en la creación de las propuestas preventivas y otras temáticas de la investigación. A la Confederación Nacional Sindical de Trabajadores de la Construcción y su presidente, Juan Francisco Jara, por las asesorías especializadas, y a la Confederación de Trabajadores de la Construcción de San Antonio por su interés y disposición en la investigación.

## GLOSARIO DE SIGLAS

|         |  |
|---------|--|
| ACHS    | Asociación Chilena de Seguridad.   |
| CASEN   | Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.   |
| CChC    | Cámara Chilena de la Construcción.   |
| CIU     | Clasificación Internacional Industrial Uniforme (Códigos Clasificación de Actividades Económicas).         |
| CUT     | Central Unitaria de Trabajadores.  |
| EMCONET | Employment Conditions Network.   |
| ENCLA   | Encuesta Laboral.  |
| ENETS   | Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile. |
| EPP     | Equipos e implementos de Protección Personal.  |
| FIEL    | Fundación Instituto de Estudios Laborales.   |
| ILO     | International Labour Organization.   |
| INP     | Ex Instituto de Normalización Previsional.   |
| ISL     | Instituto de Salud Laboral.  |

---

|         |  |
|---------|--|
| IST     | Instituto de Seguridad del Trabajo.                          |
| ISTAS   | Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España.   |
| MINTRAB | Ministerio del Trabajo y la Previsión Social.                |
| MUSEG   | Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. |
| OIT     | Organización Internacional del Trabajo.                      |
| OMS     | Organización Mundial de la Salud.                            |
| OPS     | Organización Panamericana para la Salud.                     |
| PNSST   | Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.        |
| SST     | Salud y Seguridad en el Trabajo.                             |
| SUSESO  | Superintendencia de Seguridad Social.                        |

## INDICE DE CONTENIDOS

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <b>1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y RELEVANCIA</b> .....   | <b>6</b>                             |
| 1.1.1 Objetivo general.....  | 9                                    |
| 1.1.2 Objetivos específicos.....   | 9                                    |
| <b>2. ANTECEDENTES</b> .....   | <b>8</b>                             |
| 2.1 La salud y seguridad laboral en Chile .....  | 8                                    |
| 2.2 El sector de la construcción en Chile .....  | 12                                   |
| 2.3 Trabajo y riesgos en el sector de la construcción.....   | 12                                   |
| 2.4 Accidentes más comunes y causas inmediatas .....   | 16                                   |
| 2.5 Cifras sobre accidentabilidad en Construcción.....   | 18                                   |
| 2.6 Trabajadores de la construcción en Chile.....  | 23                                   |
| 2.7 Accidentabilidad y condiciones laborales.....  | 26                                   |
| 2.8 Organizaciones sindicales y acción colectiva en el Sector Construcción .....                   | 28                                   |
| 2.9 Propuestas preventivas en Construcción .....   | 35                                   |
| <b>3. MARCO TEÓRICO</b> .....  | <i>¡Error! Marcador no definido.</i> |
| 3.1 Por un enfoque integral para estudiar la accidentabilidad .....                                | 36                                   |
| 3.2 Por una propuesta en la subjetividad y la participación para comprender la salud laboral ..... | 38                                   |
| 3.3 Enfoque de la desigualdad social en salud.....   | 42                                   |
| 3.3.1 Notas sobre la masculinidad y trabajo en construcción.....                                   | 45                                   |
| 3.3.2 Dimensiones claves para el estudio de la accidentabilidad en el sector construcción ...      | 46                                   |
| <b>4. ESTADO DEL ARTE</b> .....  | <b>50</b>                            |
| <b>5. DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....  | <i>¡Error! Marcador no definido.</i> |
| <b>5.1 Definiciones</b> .....  | <b>54</b>                            |
| 5.1.1 Objetivo general.....  | 54                                   |
| 5.1.2 Objetivos específicos .....  | 54                                   |
| <b>5.2 Diseño de la investigación</b> .....  | <b>55</b>                            |
| <b>5.3 Tipo de Estudio</b> .....   | <b>56</b>                            |
| <b>5.4 Técnicas de Producción de la Información</b> .....  | <b>56</b>                            |
| <b>5.5 Población objetivo y muestra</b> .....  | <b>57</b>                            |
| 5.5.1 Muestra de Trabajadores.....   | 58                                   |
| 5.5.2 Muestra de Dirigentes Sindicales.....  | 62                                   |

|            |  |                                      |
|------------|--|--------------------------------------|
| 5.5.3      | Panel de Expertos .....  | 65                                   |
| 5.5.4      | Informantes claves .....   | 67                                   |
| <b>5.6</b> | <b>Tratamiento de los datos .....</b>  | <b>68</b>                            |
| <b>5.7</b> | <b>Técnicas de análisis de la información.....</b>   | <b>69</b>                            |
| <b>5.8</b> | <b>Consideraciones éticas.....</b>   | <b>69</b>                            |
| <b>6.</b>  | <b>ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>  | <b>71</b>                            |
| <b>6.1</b> | <b>Percepciones de los trabajadores y dirigentes sobre las causas de los accidentes laborales .....</b>          | <b>71</b>                            |
| 6.1.1      | Caracterización de trabajadores y dirigentes .....   | 71                                   |
| 6.1.2      | Percepciones de peligro: riesgos y accidentes en la Construcción.....  | 73                                   |
| 6.1.3      | Percepciones de trabajadores y dirigentes sobre las causas de los accidentes laborales .....                     | 76                                   |
| <b>6.2</b> | <b>Factores socioculturales que influyen en las percepciones sobre accidentabilidad .....</b>                    | <b>88</b>                            |
| 6.2.1      | La seguridad es un trabajo en equipo.....  | 88                                   |
| 6.2.2      | Ética e identidades laborales: “hacer la pega” .....   | 90                                   |
| 6.2.3      | Balanceando el cuidado: entre el trabajo y la seguridad.....   | 93                                   |
| 6.2.4      | Cultura de la virilidad.....   | 94                                   |
| 6.2.5      | Definiciones de salud y seguridad: la interdependencia entre la salud y el trabajo ...                           | 99                                   |
| <b>6.3</b> | <b>Dinámicas de las relaciones laborales y sindicales y accidentabilidad .....</b>                               | <b>103</b>                           |
| 6.3.1      | Contexto de relaciones laborales y de trabajo en el sector de la construcción .....                              | 103                                  |
| 6.3.2      | Percepciones sobre el rol de los actores involucrados en SST .....   | 110                                  |
| <b>6.4</b> | <b>Medidas preventivas propuestas por trabajadores y dirigentes sindicales ..</b>                                | <b>123</b>                           |
| <b>7.</b>  | <b>CONCLUSIONES.....</b>   | <i>¡Error! Marcador no definido.</i> |
|            | <b>Propuestas finales de intervención preventiva en el sector de la construcción.</b>                            | <b>140</b>                           |
| <b>8.</b>  | <b>ANEXOS.....</b>   | <i>¡Error! Marcador no definido.</i> |
| <b>8.1</b> | <b>Anexo A: .....</b>  | <b>149</b>                           |
| <b>8.2</b> | <b>Anexo B: .....</b>  | <b>161</b>                           |
|            | <b>Reflexión metodológica sobre el trabajo de campo: de una modalidad presencial a una modalidad por remoto.</b> |                                      |
| <b>9.</b>  | <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>  | <i>¡Error! Marcador no definido.</i> |

## 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y RELEVANCIA

En el discurso del 1 de mayo del 2019 la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Bárbara Figueroa, expresó su preocupación por la persistencia de las tasas de fatalidad y accidentes graves en las empresas nacionales, señalando la urgencia de buscar fórmulas que disminuyan las muertes y lesiones asociadas al trabajo (CUT, 2019). La idea fue reforzada en el XII Congreso Nacional de la CUT del 2020, señalando que “como Central hemos puesto la Seguridad y la Salud de los y las trabajadoras como un pilar de nuestras luchas porque no es posible que, en promedio, cada día fallezca un trabajador en Chile” (CUT, 2020).

Respondiendo a la búsqueda de nuevo conocimiento científico sobre esta problemática, el presente estudio se propone investigar la accidentabilidad laboral desde una perspectiva cualitativa, poniendo énfasis en las percepciones y experiencias de los trabajadores<sup>1</sup> y dirigentes sindicales del rubro de la construcción. La investigación contesta a la falta de información sobre la mirada de los principales afectados al estudiar la accidentabilidad en Chile.

Estimaciones más recientes de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) señalan que cada día más de un millón de personas se accidentan en sus trabajos y 7500 mueren diariamente a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Lo anterior se traduce en 374 millones de trabajadores accidentados y más de 2,78 millones que mueren cada año a nivel mundial como consecuencia de su trabajo (OIT, 2019). Estas cifras no son menores; exceden el promedio anual de decesos causados por los accidentes de tránsito (999.000), las guerras (502.000), la violencia (563.000) y el Sida (312.000) (OIT, 2014). Por ello, la accidentabilidad no sólo preocupa al Estado, las organizaciones de trabajadores y a las corporaciones, sino que suscita interés en la sociedad completa producto de los costos humanos que ocasionan las pérdidas en vidas (junto al dolor físico y psíquico que conllevan), la pérdida de la capacidad de trabajar asociada, y los costos económicos que significan para las familias, las empresas y la sociedad en su conjunto (Benach et al., 2010b).

Los accidentes laborales son un problema para las riquezas de las naciones. De acuerdo a la OIT (2014) aproximadamente el 4% del Producto Interno Bruto (PIB) del mundo desaparece con el costo que provocan las ausencias del trabajo, tratamientos de enfermedades,

---

<sup>1</sup> Dado que la investigación trata sobre el sector de la construcción, y es un sector altamente masculinizado, se privilegiará el uso masculino del lenguaje (trabajadores, obreros, dirigentes, etc.). Eso no significa que, cuando corresponda y sea necesario, se utilicen vocablos femeninos.

incapacidad y prestaciones de sobrevivientes. Este PIB perdido es superior al PIB total de África, los Estados árabes y Asia meridional (OIT, 2014). A la vez, los accidentes del trabajo y sus consecuencias son un asunto de salud pública: cuando un trabajador cae de un andamio, el daño tisular, la hemorragia interna, el shock y la muerte que siguen son, por definición, un proceso de enfermedad, y también, por definición, una preocupación para los profesionales de la salud pública (Gordon & Veazie, 2011).

En Chile, el estudio realizado por Tarziján y Matamala (2016) demuestra que una menor tasa de accidentabilidad laboral se correlaciona positivamente con una mayor productividad empresarial. Pero, sobre todo, es el nivel de ingreso de los trabajadores (y sus familias) el que es dañado permanentemente por la ocurrencia de accidentes laborales, producto de las consecuencias duraderas en sus vidas: enfermedades crónicas, incapacidades, pérdidas económicas, y en ocasiones, la muerte. Estos hechos fomentan el círculo de la pobreza de las naciones (Tarzijan & Matamala, 2016). Tal como apunta la OIT “el trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones” (OIT, 2003).

Los accidentes de trabajo significan así un enorme costo humano y económico para los países, pero también pobreza y sufrimiento para los trabajadores y sus familias, problemática que, en ningún caso, deber ser abordada como hechos o tragedias aisladas. Los accidentes en el trabajo constituyen un fenómeno social del que las naciones deben hacerse cargo para garantizar la salud y seguridad de todos sus habitantes. Las personas trabajan para ganar su sustento y, a la vez, crean riqueza para la sociedad; los accidentes laborales malogran ambos propósitos al incapacitar al trabajador, sea temporal o permanentemente (Bestratén et al., 2011).

En Chile, la accidentabilidad laboral ha disminuido considerablemente los últimos años. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableció para el año 2020 una reducción de la tasa de mortalidad a un 2,5 por cada 100.000 trabajadores, lo que ha implicado un desafío para la institucionalidad relacionada con la prevención y salud y seguridad laboral (Vargas, 2015). Estos objetivos van a buen término, pues la tasa de accidentabilidad laboral se ha reducido en más del 53% entre el periodo 2006-2019, y la tasa de mortalidad cerca de un 50% (SUSESO, 2020b).

A pesar de estas buenas cifras, persisten los accidentes con resultados graves y fatales en ciertas ramas de la actividad económica, entre ellas, el sector de la construcción. Aunque ningún rubro es completamente seguro, se puede afirmar que entre los más peligrosos a nivel mundial se encuentra la industria de la construcción, con al menos 60.000 personas que sufren lesiones mortales cada año, y otros cientos de miles que sufren graves lesiones y enfermedades (OIT, 2003).

En Chile, si bien se ha observado una disminución de los accidentes en el rubro, el número de fatalidades y de accidentes graves continúa siendo alto (Solminihac, 2018). Construcción se caracteriza por ser un sector compuesto en su gran mayoría por hombres de baja cualificación educativa— que a la vez conservan un sentido de oficio en su trabajo— cuyas

condiciones laborales han sido descritas como de alto riesgo y exposición. La naturaleza misma de su actividad laboral (diversidad de faenas y etapas, dinamismo, carácter temporal de sus centros de trabajo y de su fuerza laboral, entre otros) dificulta la aplicación de sistemas de gestión en salud y seguridad laboral (Echeverría, 2003; González et al., 2016).

Al respecto, la Comisión Asesora Presidencial de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2010, señaló la importancia de realizar un diagnóstico que identifique las causas de la persistencia de estas cifras en las ramas más peligrosas de la actividad económica, considerando que “los resultados en términos de accidentes y fatalidades no solo se pueden explicar por la influencia del marco institucional, sino también por cambios en las formas de producción; en la estructura de edad y género de la población; cambios en la escala de producción; y cambios en la participación de sectores económicos” (Vargas, 2015, p. 43).

Dentro de este marco, el presente estudio atiende a las experiencias y miradas de trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción en relación a la salud y seguridad laboral, en un análisis que incorpora los determinantes sociales y culturales en la incidencia de la accidentabilidad y fatalidad en el trabajo, facilitando con ello un acercamiento interpretativo, explicativo y contextualizado del accidente y del entorno laboral (García et al., 2004). Específicamente, el presente estudio profundiza en las nociones de causalidad de los accidentes del trabajo, retomando los planteamientos de la OIT de que “la muerte no es cosa del destino, los accidentes no ocurren porque sí, la enfermedad no es producto del azar (...) La mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que tienen lugar en el mundo puede prevenirse” (OIT, 2003, p. 1).

Dicho lo anterior, el estudio se pregunta **¿Cuáles y cómo son las percepciones de trabajadores de la construcción y sus representantes sindicales sobre las causas de los accidentes laborales graves y fatales en el sector?** Desde una perspectiva cualitativa, intenta reintroducir las voces de ambos actores en las consideraciones actuales sobre la relación entre trabajo y accidente, así como en los programas y medidas de prevención de riesgos, buscando entre sus experiencias, percepciones y significados en torno a la salud, seguridad y trabajo. La investigación indagó especialmente en las diversas maneras en las que dimensiones sociales y culturales como el género, nivel educacional, y condiciones de trabajo y empleo, impactan en las causas de los accidentes laborales. A partir de este recorrido, se elaboró un conjunto de propuestas de medidas y acciones preventivas que incorporaron las distintas percepciones y subjetividades recolectadas. Se espera con ello potenciar el desarrollo del conocimiento científico que contribuya a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Considerando lo expuesto, los objetivos de la investigación se plantean como:

### 1.1.1 Objetivo general

Describir las percepciones y experiencias de trabajadores de la construcción y sus representantes sindicales sobre las causas de los accidentes laborales graves y fatales con miras a elaborar propuestas de prevención.

### 1.1.2 Objetivos específicos

- 1) Identificar las percepciones individuales y los significados compartidos de los trabajadores y sus representantes sindicales sobre las causas de accidentes graves y fatales en el sector de la construcción.
- 2) Describir la incidencia de factores socioculturales (como género, condiciones de trabajo y de empleo, nivel de especialización y educación, entre otros) en las percepciones y experiencias sobre la accidentabilidad de los trabajadores y dirigentes sindicales en el sector construcción.
- 3) Describir las dinámicas de las relaciones laborales y sindicales en torno a la seguridad y salud laboral, y su influencia en las causas de accidentes graves y fatales en el sector de la construcción.
- 4) Proponer acciones y medidas de intervención preventiva a partir de la perspectiva de los propios trabajadores y sus representantes sindicales.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1 La salud y seguridad laboral en Chile

La salud y seguridad en el trabajo (SST) son todas aquellas “acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos originados en el trabajo que pueden impactar negativamente la salud e integridad física o psíquica del trabajador” (ENCLA, 2014), lo que incluye la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y el mejoramiento de las condiciones y medioambiente en los espacios laborales. Al respecto, la OIT y la OMS señalan que: “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (OIT, 2001).

En Chile, la salud y seguridad laboral se encuentra normada por la Ley 16.744 sobre el “Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”,

promulgada en 1968 (mantenida hasta la actualidad con algunas modificaciones). La Ley 16.744 es un seguro concebido integralmente que tiene en su letra un fuerte énfasis preventivo, encargándose no solo de la reparación de los daños –rehabilitación física o compensación económica— sino que, a su vez, se preocupa de evitar que estos lleguen a producirse. En el marco de esta legislación, se contemplan los siguientes instrumentos de prevención de riesgos: la existencia de un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la obligación de informar los riesgos e instruir los métodos seguros a los trabajadores (“derecho a saber”); formación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, como el organismo técnico de participación entre la empresa y trabajadores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales (obligatorio para empresas de más de 25 trabajadores); y la operación de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, como la dependencia que está a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar la prevención de riesgos y, además, efectuar acciones permanentes para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (obligatorio para empresas de más de 100 trabajadores) (SUSESO, 2020a).

La Ley 16.744 protege a los/as trabajadores/as dependientes, tanto del sector privado, como del sector público, y los trabajador/as independientes que cotizan, abarcando al 70% de la población trabajadora (SUSESO, 2020a).

Actualmente, el Seguro es administrado por entes privados sin fines de lucro denominados Mutuales de Seguridad (u organismos administradores del Seguro) y por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) como ente estatal. Las mutualidades son la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad (MUSEG) de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), e Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). Los organismos administradores del Seguro tienen la obligación de otorgar atención médica, económica, de rehabilitación y reeducación a los trabajadores que sufren un accidente o una enfermedad profesional; efectuar actividades permanentes de prevención de riesgos laborales en las empresas afiliadas o adheridas; y prescribir medidas de higiene y seguridad en el trabajo a las empresas afiliadas, las que se encuentran obligadas a implementarlas (SUSESO, 2020a). Se incluyen subsidios por incapacidad laboral en caso de incapacidad temporal; e indemnizaciones y pensiones en caso de incapacidad permanente (Vargas, 2015). El Seguro se financia mediante un porcentaje de las remuneraciones que el empleador debe aportar a su organismo administrador de preferencia.

Junto a la Ley N° 16.744, la salud laboral se encuentra reglamentada asimismo por el Código del Trabajo, otros códigos legales como el Código Sanitario y reglamentos, y algunas normativas técnicas sectoriales, que establecen claramente las funciones preventivas, ejecutoras-administrativas, y de fiscalización de los entes públicos y privados. En específico, el Decreto 594 y el Código Sanitario establecen las normas relativas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

La presente investigación tiene por objetivo describir las percepciones de las causas de los accidentes del trabajo en la Construcción, centrándose en los accidentes graves y fatales ocurridos en el lugar de trabajo. Excluye a los accidentes de trayecto por no ocurrir en el espacio laboral. La Ley N° 16.744 define a estos accidentes de la siguiente manera (Cuadro 1).

**Cuadro 1: Definición por tipos de accidentes laborales según Ley N° 16.744**

| Tipo accidente               | Definición según Ley 16.744   |
|------------------------------|---|
| <b>Accidente del Trabajo</b> | Toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. En este contexto, se entiende por accidente toda lesión, daño o pérdida ocasionada por alguna herida o golpe, o por alguna enfermedad o dolencia, que impacte tanto en el cuerpo físico del trabajador, como en sus facultades intelectuales o sensitivas, o en su salud mental. Se excluyen, en este caso, los accidentes del trayecto.   |
| <b>Accidente Fatal</b>       | Accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.  |
| <b>Accidente Grave</b>       | Accidente que, produciendo lesión, cumple con definiciones de tipo operacional: a) provoque en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; b) obligue a realizar maniobras de reanimación: conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo; c) obligue a realizar maniobras de rescate: aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido; d) ocurra por caída de altura, de más de 1.8 metros por encima del nivel más bajo tomado como referencia: se incluyen las caídas libres y /o con deslizamiento, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones; e) ocurra en condiciones hiperbáricas, como, por ejemplo, aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo; f) se sospecha intoxicación aguda por plaguicidas, considerada como la presencia de sintomatología en trabajadores expuestos a plaguicidas; g) los que involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de la faenas. |

Fuente: Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (SUSESO, 2020a).

## 2.2 El sector de la construcción en Chile

La industria de la construcción es considerada uno de los sectores claves de la economía chilena. Es un ámbito productivo con incidencia significativa en la economía de las naciones, puesto que las tendencias al alza o baja en esta actividad tienden a influir en el mayor o menor dinamismo que tiene la economía nacional en su conjunto. Esta importancia se refleja en el PIB sectorial que tiene la construcción en Chile que, comparativamente, ha tenido mayores tasas de crecimiento que en países de la OCDE para el periodo 1996-2016 (Solminihac, 2018). Actualmente, constituye aproximadamente el 6,4% del PIB nacional, mientras que el 63,5% del total de inversión en Chile corresponde a la construcción de vivienda, edificación no residencial y obras de ingeniería (Solminihac, 2018). A esto se suma la participación mayoritaria y transversal que tiene esta industria en la economía, debido a las características propias de este rubro y su posicionamiento productivo: Construcción se encarga tanto de ofrecer bienes intermedios, específicamente provisión de infraestructura, como también de demandar insumos y materiales desde otros segmentos económicos (Alvarado & Spolmann, 2009).

## 2.3 Trabajo y riesgos en el sector de la construcción

En temáticas de salud y seguridad laboral, el sector posee una serie de características que es necesario considerar. Los trabajadores de la construcción están expuestos a una gran variedad de riesgos para la salud, exposición que varía de oficio en oficio, de obra a obra, cada día e incluso a cada hora (OIT, 2001). Por ello, los factores causales de los accidentes son muy diversos. Algunos suelen ser más directos, como una máquina insegura, y otros más difíciles de rastrear, como un entorno físico desordenado o, incluso, tensas relaciones laborales en el lugar de trabajo (Bestratén et al., 2011). El Cuadro 2 destaca algunos riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores en Construcción.

**Cuadro 2: Clasificación de riesgos en el sector de la construcción**

| Riesgos                 | Descripción  |
|-------------------------|--|
| <b>Riesgos químicos</b> | Los principales riesgos químicos son: silicosis entre los aplicadores del chorros de arena, excavadores en túneles y barrenos; asbestosis (y otras enfermedades causadas por el amianto) entre los aplicadores de aislamientos con amianto, instaladores de sistemas de vapor, trabajadores de demolición de edificios y otros; bronquitis entre los soldadores; alergias cutáneas entre los albañiles y otros que trabajan con cemento; trastornos neurológicos entre los pintores y otros oficios expuestos a los disolventes orgánicos y al plomo. A ellos se suman el consumo de alcohol y drogas. |
| <b>Riesgos físicos</b>  | Entre ellos se incluyen el ruido, el calor y el frío, las radiaciones, las vibraciones y la presión barométrica. La maquinaria (pesada y herramientas) es una de las fuentes   |

|  |   |
|--|---|
|  | principales de ruidos. El calor y frío (que pueden llegar a ser extremos) provienen del trabajo a la intemperie, donde la exposición al sol y a los rayos UV pueden ser peligrosos. Se suma el trabajo cerca de maquinarias que producen calor y disminuyen la circulación de aire. Los trajes protectores pueden llegar a ser un potenciador del calor metabólico. La falta de sombra y agua contribuyen a la fatiga térmica. En invierno, existen riesgos de hipotermia, falta de sensibilidad y riesgo de resbalar sobre hielo o lluvia. |
| <b>Riesgos biológicos</b>                  | Los riesgos biológicos se presentan por exposición a microorganismos infecciosos, a sustancias tóxicas de origen biológico o por ataques de animales. Se considera que, actualmente, el virus Covid-19 es el riesgo biológico más presente en nuestro país, siendo la construcción uno de los rubros donde la toma de medidas eficientes para evitar el contagio podría ser compleja dada la variedad de tipos de trabajos, actividades y contratos que desarrolla.   |
| <b>Riesgos sociales u organizacionales</b> | Los riesgos sociales refieren principalmente a las condiciones de trabajo y empleo. En construcción, la ocupación es de una alta rotación y temporalidad en los contratos, y los trabajadores poseen limitado control sobre sus condiciones de empleo. Existen también constantes presiones de aumento de la productividad y cambios constantes de la mano de obra, horarios y ubicación de los trabajos. Estas características son los factores más asociados al estrés y problemas de salud mental en el trabajo.                         |

Fuente: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT, 2001).

En general, las mejoras tecnológicas han logrado reducir algunos riesgos químicos, físicos y biológicos, y con ello, disminuir la probabilidad de accidentes. Por ejemplo, la eliminación del uso de sustancias peligrosas, sustitución de maquinaria por equivalentes menos ruidosos, disposición de Equipos de Protección Personal (EPP), utilización de herramientas ergonómicas, etc. Los riesgos sociales u organizacionales son los más complejos de reducir, pues interfieren directamente con las condiciones de trabajo y empleo. Al respecto, la OIT identifica cuatro características distintivas de la actividad en el sector, que lo diferencian del trabajo en un espacio fijo o fábrica (OIT, 2001).

- 1) **Dinamismo:** mientras una fábrica funciona día tras día con los mismos trabajadores, procesos, maquinaria y condiciones, en los proyectos de construcción hay una rotación constante de trabajadores, oficios, especializaciones, maquinaria, lugar y tipo de trabajo, e incluso condiciones climáticas (al trabajar al aire libre). Cada obra presenta características particulares y las metas de producción varían todos los días. El movimiento constante del personal de un lugar a otro da paso a una fuerte rotación de la fuerza de trabajo e inestabilidad permanente (Díaz, 2014). Los trabajadores de la construcción pueden llegar a ser contratados por varias empresas en el curso de un año y pueden tener contrato durante el proyecto completo o estar un par de meses e incluso semanas. Producto de estos factores, generalmente es muy difícil establecer acciones para prevenir riesgos, capacitar a los trabajadores y asegurar que las tareas sean realizadas de manera segura (Solís, 2017).

- 2) **Interdependencia de las labores:** las actividades especializadas que se realizan en un proyecto son variadas, y existe entre ellas una compleja interdependencia, que puede hacer que las acciones de algunos pocos generen riesgos que afectan a muchos otros simultáneamente (Solís, 2017). Con ello, la exposición a riesgos y peligros y la implementación de normas de SST y prevención se complejizan.
- 3) **Tejido de subcontratistas:** el fenómeno de la descentralización productiva— que la empresa mandante contrate por un determinado precio y/o tiempo los servicios de otras empresas contratistas y subcontratistas— es muy común en el sector de la construcción (Díaz, 2014). El problema es que, en general, “las empresas contratistas y subcontratistas no alcanzan el tamaño ni el nivel organizacional que tienen las mandantes, ya que su capital y estructura son muy reducidos” (Díaz, 2014), por ende, poseen cortos periodos de vida. En comparación con una fábrica, la influencia que este tejido de contratistas puede ejercer en la salud y la seguridad no es del todo conocida (OIT, 2001). En una fábrica, la empresa es la única entidad dirigente y tiene responsabilidad exclusiva sobre el espacio laboral, siendo las comunicaciones y líneas de mando más sencillas. En cambio, en un proyecto de construcción, pueden subsistir hasta diez o más entidades empresariales, siendo las jerarquías de autoridad y la comunicación más complejas (Díaz, 2014). En este escenario las responsabilidades en torno a las normas de seguridad y salud se vuelven difusas (Gaete & Terceros, 2016; Vargas, 2015).
- 4) **Relaciones intersindicales:** los intereses y los canales de comunicación y autoridad se diversifican respecto a un espacio laboral fijo con un solo empleador (Salinero, 2013). En Construcción, tienden a nacer y morir sindicatos según proyectos, y son pocos lo que se mantienen en el tiempo (Díaz, 2014). A la vez, hay problemas de identificación y vinculación de los trabajadores con un determinado sindicato, dado el carácter temporal de su labor, y su corto periodo de vida (para profundizar más en este tema, ver capítulo 2.8 “Organizaciones sindicales y acción colectiva en el Sector Construcción”).

En definitiva, el sector de la construcción se enfrenta a condiciones muy distintas que a las de una industria fija, condiciones que deben ser consideradas a la hora de explicar la persistencia de los accidentes graves y fatales en el sector y proponer medidas de intervención preventivas en el rubro (OIT, 2001).

Ahora bien, cada fase en la vida de la estructura de un edificio o una obra civil presenta riesgos generales (como el riesgo de caídas) o específicos (como el riesgo de derrumbamiento durante la preparación de los cimientos). El Cuadro 3 sintetiza algunos de los riesgos en cada una de las fases de construcción en edificación u obra civil.

**Cuadro 3: Riesgos por etapas o fases del proyecto en el sector de la construcción**

| Etapa  | Descripción del riesgo  |
|--|---|
| <b>Excavación o cimentación</b>              | En obras de edificación en altura, edificios comerciales e industriales y ciertas estructuras de ingeniería civil, se requieren cimientos de varios metros de profundidad. En esta etapa los riesgos más presentes son el deslizamiento del terreno –que puede llegar a ser mortal, puesto que un metro cúbico de tierra pesa alrededor de una tonelada— y las maniobras de maquinaria pesada, como las grúas, entre otros.   |
| <b>Apuntalamiento</b>                        | Durante la excavación el método más común para dotar de seguridad al trabajo es sostener ambos lados de la zanja mediante una entibación. Cualquiera que sea el método de sostenimiento adoptado, el trabajo deberá ser ejecutado por obreros cualificados bajo la supervisión de una persona con experiencia. Los problemas climáticos, desconocimientos del terreno, errores de cálculos, entre otros factores, pueden resultar en deslizamientos de tierra y/o agua, que pueden llegar a ser mortales.   |
| <b>Superestructura</b>                       | Luego de los cimientos, comienza a erigirse la parte principal de una estructura de edificación o de ingeniería civil. Las caídas de altura o en el mismo nivel constituyen la causa más importante de accidentes mortales o graves en esta etapa. En esta fase algunos de los riesgos más comunes son: 1) trabajo con escaleras: que soportan únicamente una cantidad de metros de altura y trabajos livianos; 2) andamios: un mal o inadecuado montaje puede llevar a caídas de personas u objetos desde altura; 3) equipos de acceso motorizado: máquinas para llegar a alturas, que pueden estar mal manejadas o presentar fallas; 4) montaje de estructuras metálicas: que significan trabajar y trasladar elementos pesados en altura; 5) trabajos en cubiertas (techumbres y otros): que aumentan el riesgo de caídas. |
| <b>Mantenimiento y limpieza</b>              | El mantenimiento (incluida la limpieza y la reparación) presenta riesgos de caídas análogos a los de la superestructura. De hecho, los riesgos pueden ser mayores, ya que durante los trabajos de mantenimiento de menor importancia y de corta duración existe la tentación de ahorrar en el aporte de equipos de acceso seguros: por ejemplo, pretender hacer desde una escalera el trabajo que sólo se puede hacer con seguridad desde un andamio.   |
| <b>Suministros</b>                           | La instalación de servicios de suministros en los edificios, como electricidad, gas, agua y telecomunicaciones, suele ser ejecutada por subcontratistas especializados. Los principales riesgos son las caídas debidas a un acceso descuidado, el polvo y los humos producidos por los taladros y las cortadoras, y la electrocución o incendio producido por el suministro eléctrico y de gas.   |
| <b>Terminaciones interiores y exteriores</b> | Desde los oficios de albañilería, pintura, carpintería, etc., cada especialidad tiene su riesgo específico, que puede ir desde los polvos y sustancias químicas, hasta el trabajo con herramientas específicas. Muchos de estos materiales, además, incrementan el riesgo de incendios. Intoxicaciones, cortes en extremidades, pérdida de la vista y/o audición, son problemas comunes.  |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Demolición</b> | La demolición es una de las operaciones más peligrosas de la construcción. Reúne todos los riesgos del trabajo en altura y de la caída de materiales, pero además se lleva a cabo en una estructura que ha sido debilitada, bien a causa de la propia demolición. Los riesgos que se producen durante la demolición son caídas, golpes o el soterramiento por el material derribado o por el derrumbamiento espontáneo de la estructura, el ruido y el polvo. |
|-------------------|---|

Fuente: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT, 2001).

## 2.4 Accidentes más comunes y causas inmediatas

La presente investigación se concentra en el estudio de los accidentes graves y fatales en el sector de la construcción. En Chile, los datos provistos sobre las causas de los accidentes provienen de los registros de cada mutualidad en particular. A través de éstos, se conocen ciertas estadísticas de accidentabilidad. Los accidentes graves del trabajo más comunes a nivel nacional durante el 2019 –sin incluir trayecto— fueron: “caída de distinto nivel” (32%), “golpeado por” (19%), “contacto con electricidad” (15%), y “aplastado por” (13%). Los accidentes fatales más comunes fueron: “caída de distinto nivel” (32%), “golpeado por” (19%), “contacto con electricidad” (15%), y “aplastado por” (13%) (SUSESO, 2020b). Entre las lesiones más comunes en Construcción se encuentran los esguinces y roturas y trastornos musculoesqueléticos (tendinitis, síndrome del túnel carpal y lumbalgias), que pueden ser resultado de una lesión traumática, de movimientos forzados repetitivos, de posturas inadecuadas o de esfuerzos violentos. Específicamente en Construcción, la mayoría de los accidentes se concentran en las faenas de edificación o construcción en altura (Rodríguez, 2014).

Datos de la Mutual de Seguridad (MUSEG) indican que, a nivel nacional, entre las causas inmediatas a los accidentes laborales se encuentra principalmente la pérdida de equilibrio, derrumbes de rocas y/o desprendimientos de tierra, operación con maquinaria pesada, inestabilidad en los andamios, cercanía a cables de alta tensión y caídas de objetos pesados desde altura. Respecto a los accidentes graves, se mantienen las mismas causas, y se agrega que la mayoría tiene como resultado inmediato la amputación traumática de alguna extremidad (por aprisionamientos, mal manejo de herramientas y/o caídas de objetos); y la hospitalización por contusiones y cortes graves (MUSEG, 2020).

Sin embargo, no existen bases de datos a nivel nacional que recopilen, sintetizen y ordenen esta información para el conjunto de la población trabajadora, analizándola según datos como condiciones de empleo, trabajo y seguridad en las empresas y otras características sociodemográficas de los trabajadores.

Los boletines de accidentes de la MUSEG, disponibles en su página web, sintetizan información sobre las circunstancias y causas inmediatas de los accidentes graves y fatales ocurridos en trabajadores de la construcción de tal mutualidad (MUSEG, 2020). Éstos permiten una aproximación a las causas de los accidentes en el sector. Analizando la información de los boletines correspondientes al año 2019<sup>2</sup> (ver Anexo A, cuadro A), es posible esbozar tres grandes grupos de causas en accidentes graves y fatales en la construcción.

- (1) El primer grupo refiere a la **gestión preventiva de las empresas**: a) condiciones de trabajo con potencial daño (por ausencia de medidas de seguridad o instalación defectuosa) y/o la incorrecta o no utilización de equipos de protección personal; b) falta de procedimientos de trabajo seguro y/o fallas organizacionales para la labor específica ejecutada; y c) inexistencia o deficiencia en la matriz de identificación o evaluación de riesgos y peligros en la tarea (documentación). Las deficiencias en la gestión preventiva de las empresas estuvieron presentes en el 60% de los 24 accidentes graves registrados para el 2019 en la MUSEG.
- (2) Un segundo grupo se relaciona con la **organización del trabajo**: d) falta de supervisión en el terreno (controlar, comprobar, encargarse de área de trabajo y actividad); y e) falta de planificación previa a la ejecución del trabajo o en la coordinación de tareas entre equipos de trabajo.
- (3) Por último, y explicando un tercio de los accidentes, el tercer grupo es una **mezcla entre factores asociados a la gestión preventiva de la empresa y a la organización del trabajo**: f) la inexistencia de Programas de Inspección de Seguridad o de protocolos de revisión en terreno; y g) la falta de capacitación, calificación o experiencia para la tarea realizada y/o la falta de difusión de información a trabajadores, sobre riesgos y medidas preventivas.

Estos datos dan indicios que, entre las grandes causas de los accidentes en Construcción, las deficiencias en la gestión preventiva de la empresa y la organización del trabajo juegan un rol primordial. Esto presentaría dificultades en la gestión en SST pues, cómo se indicó en el capítulo anterior, los factores referidos a la gestión preventiva de las empresas y de la organización del trabajo son los más complejos de intervenir.

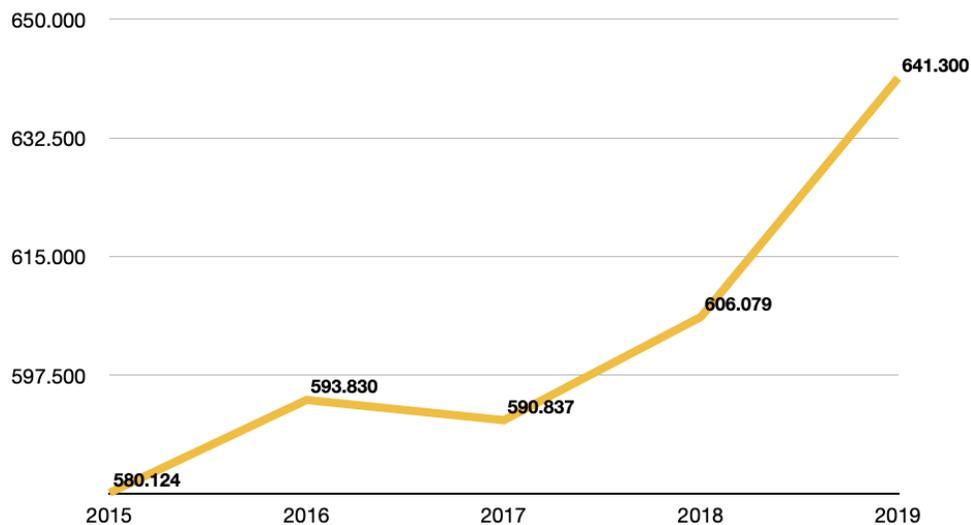
---

<sup>2</sup> El Cuadro A del Anexo A sintetiza la información entregada en los boletines de accidentabilidad del año 2019 de la MUSEG para accidentes graves y fatales del sector de la construcción, según tipo de riesgo, resultado del accidente, circunstancias y causas.

## 2.5 Cifras sobre accidentabilidad en Construcción

En los últimos años, los trabajadores de la construcción protegidos por el Seguro de la Ley N° 16.744 han ido en aumento constante, cómo se observa en el Gráfico 1.

**Gráfico 1: Número promedio mensual de trabajadores protegidos por el Seguro de la Ley n° 16.744, Sector Construcción. Años 2015-2019**

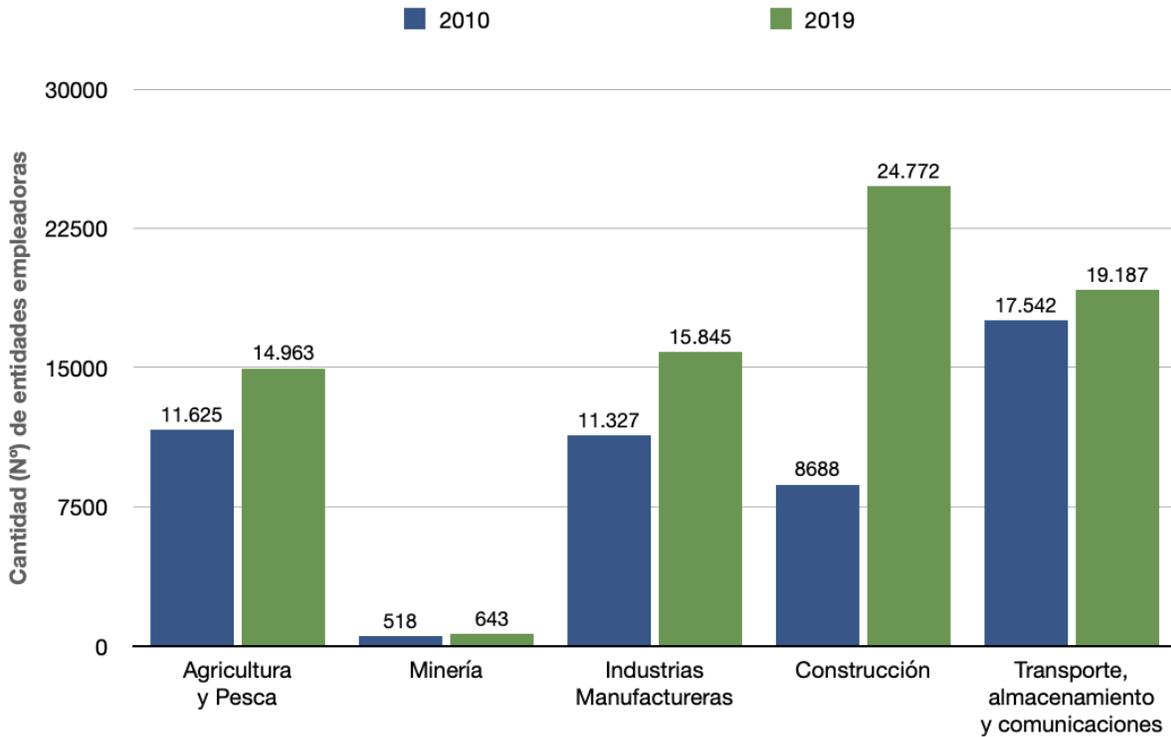


(1) Nota: Corresponde al total de trabajadores por quienes se declararon cotizaciones, independientemente que se hayan pagado o no.

(2) Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Anuales sobre Seguridad Social (SUSESO, 2019).

En la misma línea, comparando con otras actividades económicas con similares niveles de peligrosidad –como Agricultura, Explotación de minas y canteras (o Minería); Industrias Manufactureras; y Transportes— Construcción es una de las ramas con más entidades empleadoras adheridas a mutuales, habiendo casi triplicado la cantidad en los últimos diez años. De 8688 empresas adheridas a mutuales en el 2010, aumentó a 24.772 empresas en el año 2019 (Gráfico 2) (SUSESO, 2019).

**Gráfico 2: Número promedio mensual de entidades empleadoras adheridas a mutualidades según actividad económica. Comparación 2010 y 2019.**



(1) Nota: Corresponde al total de entidades empleadoras que declararon cotizaciones, independientemente que se hayan pagado o no.

(2) Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Anuales sobre Seguridad Social (SUSESO, 2019).

Estos datos dan cuenta que el rápido crecimiento económico del sector ha ido de la mano con mejoras en la protección en salud y seguridad laboral. De hecho, la tasa de accidentes laborales en Construcción ha disminuido en un 31% desde el 2010 hasta la fecha. No obstante, se sigue manteniendo por sobre el promedio nacional: en 2019 hubo una tasa de 3,7 trabajadores accidentados por el total de trabajadores protegidos, versus un 3,0 de promedio nacional<sup>3</sup> (Gráfico 3). Esta tasa de accidentes se acerca a la de sectores con tipo

<sup>3</sup> Se entiende por "tasa de accidentes del trabajo" al total de accidentes del trabajo ocurridos a los trabajadores protegidos dividido por el número de trabajadores protegidos por el seguro de la ley N°16.744.

de trabajo y riesgos similares, tales como Transporte (3,8), Agricultura (3,9) e Industrias Manufactureras (4,1), pero es significativamente más alta que, por ejemplo, Minería (1,1), que siendo también un sector de alto riesgo, está entre las tasas más bajas de accidentabilidad a nivel nacional (SUSESO, 2019).

**Gráfico 3: Tasas de accidentabilidad por accidentes del trabajo según actividad económica. Año 2019.**

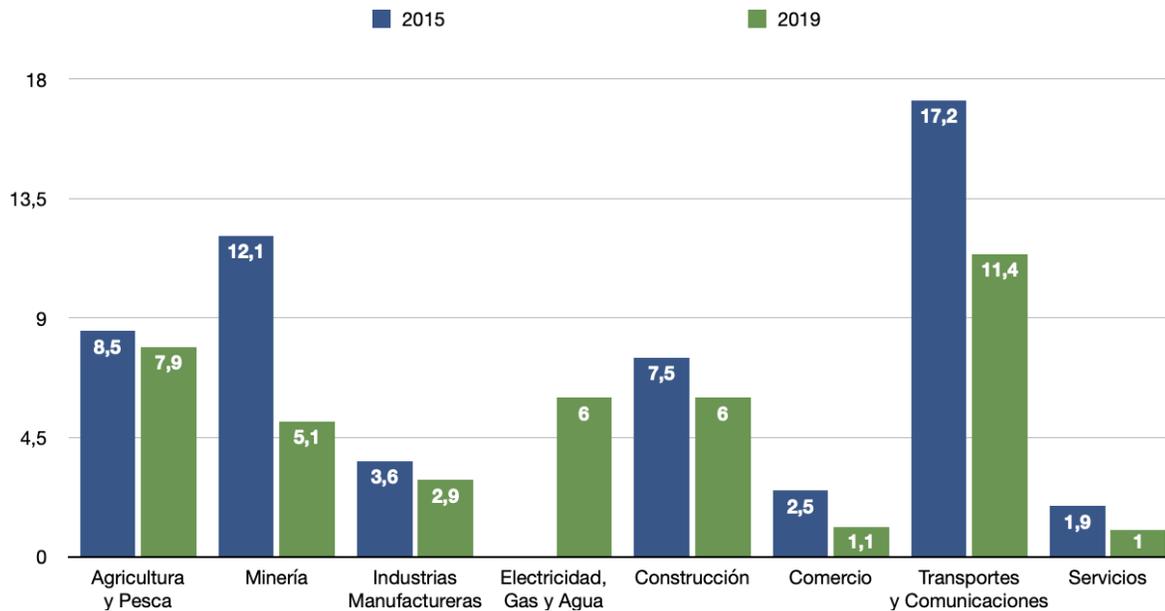


- (1) Se entiende por "tasa de accidentes del trabajo" al total de accidentes del trabajo ocurridos a los trabajadores protegidos dividido por el número de trabajadores protegidos por el seguro de la ley N°16.744.
- (2) Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Anuales sobre Seguridad Social (SUSESO, 2019).

La disminución de la tasa de accidentabilidad es sin duda un logro del sector. El problema al que se enfrenta en la actualidad es que, si bien hay menos accidentes, la gravedad de ellos persiste: cada vez que ocurre un accidente, hay una alta probabilidad que sea grave o fatal. En efecto, Construcción es el segundo sector con mayor número de accidentes fatales. De los 197 accidentes mortales en el año 2019, 42 corresponden al rubro de la construcción (21,3% del total), teniendo una tasa de mortalidad de 6,0 fallecidos por cada 100.000 trabajadores protegidos, el doble de la nacional. De estas muertes, la totalidad corresponden a hombres (SUSESO, 2019). El Gráfico 4 muestra la tasa de mortalidad por rubro comparando los años 2015 y 2019.

Al mismo tiempo, posee uno de los mayores impactos en el promedio de días perdidos en el trabajo, apreciándose un importante aumento del indicador desde el año 2010 (17,7 días perdidos) al 2019 con (23 días perdidos), lo que en parte da cuenta de la gravedad de los accidentes cubiertos (SUSESO, 2019), aunque también podría estar reflejando el aumento de la cobertura general en el sector

**Gráfico 4: Tasa de mortalidad por accidente de trabajo, según actividad económica. Años 2015 y 2019.**



- (1) Nota: Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo corresponde al número de fallecidos por accidentes del trabajo por cada 100.000 trabajadores protegidos. No incluye accidentes de trayecto. La información se encuentra actualizada al 02-04-2018.
- (2) No existen datos desagregados en el 2015 para el rubro de Electricidad, Gas y Agua.
- (3) Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Anuales de Seguridad Social (SUSESO, 2019).

Es preocupante que estas cifras se han mantenido relativamente estables desde el 2015. Ahora, si realizamos el ejercicio de desagregar las fatalidades totales y nacionales en el trabajo según la Clasificación de Actividades Económicas (CIU), Construcción ocupa tres de los primeros cuatro puestos con mayores muertes, que por orden son: transporte de carga por carretera, obras de ingeniería en construcción, obras menores en construcción (contratistas, albañiles, carpinteros), y construcción de edificios completos o de partes de edificios (Bachelet, 2015). Este análisis indica que los accidentes graves y fatales son una preocupación actual en el rubro.

Las regiones donde ocurren más accidentes son la Región Metropolitana (RM) y Valparaíso (V Región). En el 2019 el 54% del total de accidentes laborales en la construcción ocurrió en la RM, seguido por la región de Valparaíso, con un 9,7% (Tabla 1).

**Tabla 1: Cantidad de accidentes laborales por región en el sector construcción, año 2019.**

| Regiones                                | Nº Accidentes  |
|---|----------------|
| De Arica y Parinacota                   | 1105           |
| De Tarapacá                             | 1764           |
| De Antofagasta                          | 2956           |
| De Atacama                              | 1352           |
| De Coquimbo                             | 3607           |
| De Valparaíso                           | 15.374         |
| Del Libertador Gral. Bdo. O'Higgins     | 7422           |
| Del Maule                               | 7595           |
| Del Ñuble                               | 2317           |
| Del Biobío                              | 9411           |
| De La Araucanía                         | 6221           |
| De Los Ríos                             | 2168           |
| De Los Lagos                            | 7833           |
| Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo | 778            |
| De Magallanes y la Antártica Chilena    | 1879           |
| Metropolitana de Santiago               | 86.874         |
| <b>Total</b>                            | <b>158.656</b> |

Fuente: Elaboración propia en base a Estadísticas Anuales de Seguridad Social (SUSESO, 2019).

## 2.6 Trabajadores de la construcción en Chile

La Cámara Chilena de la Construcción (CChC) realizó en el año 2017 una encuesta de caracterización sociodemográfica de los trabajadores del rubro en el país (CChC, 2018). En términos de ingresos, se observa que existe un porcentaje mayoritario de trabajadores con bajos sueldos, en tanto más de la mitad recibe un salario menor a \$502 mil pesos mensuales. Si a ello se le suma su poca capacidad de ahorro (63% no ahorra), y que más de la mitad declaró tener algún tipo de deuda, se concluye que poseen una situación financiera altamente vulnerable a los ciclos económicos. Ello se vuelve relevante especialmente ante el panorama de desempleo actual que ha generado la pandemia del Covid-19 y sus medidas de aislamiento, cuyo impacto total aún es desconocido<sup>4</sup>.

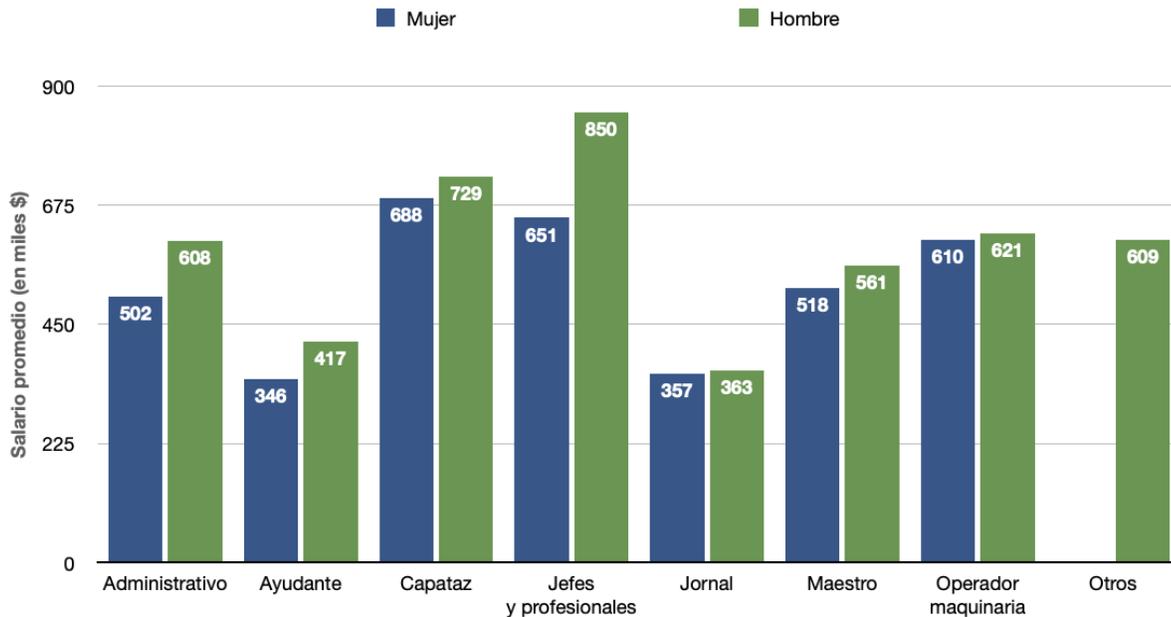
De acuerdo con el nivel de especialización u oficio, la mayoría de los trabajadores se desempeña en ocupaciones como maestro (44%), jornal (27%), y ayudante (12%), mientras que los salarios más altos se registran en las categorías “jefes y profesionales”, “capataz” y, en menor medida, “operador de maquinaria” (Gráfico 5). Cerca de un 70% de los encuestados declara trabajar en actividades relacionadas con edificación habitacional (departamentos y casas).

Según género, predomina la participación de la fuerza laboral masculina (86%)— porcentaje que es al menos 10% mayor en los cargos de maestros, jornales y ayudantes— con un salario promedio 27% mayor respecto de las mujeres (Gráfico 5).

---

<sup>4</sup> En el contexto actual de pandemia Covid-19 y recesión económica mundial, es probable que la construcción sea uno de los sectores más afectados del país; enfrentando una crisis que podría ser más severa que la de las hipotecas *subprime* de 2009 y la crisis asiática de 1999, con bajas a la inversión, paralización de obras, y un importante aumento en el desempleo para fines de este año, el cual según estimaciones llegaría al 12% con la destrucción de 75.000 empleos (CChC, 2020).

**Gráfico 5: Salario (promedio) mensual de trabajador/as y administrativo/as de la construcción, según sexo y oficio. Año 2017.**



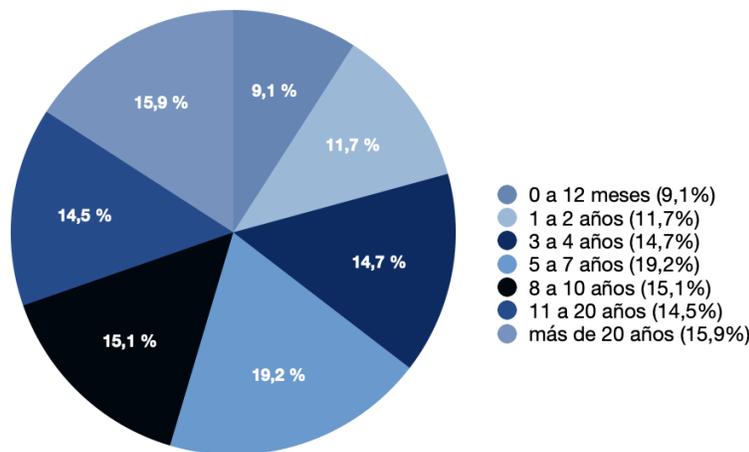
(1) Fuente: Informe Cámara Chilena de la Construcción (CChC, 2018).

Cabe señalar el bajo nivel educacional en este sector, en tanto sólo un 44,9% de los trabajadores de la construcción reporta haber completado el nivel secundario y un 37,3% señala no tener ni el nivel primario ni secundario. Si a esto le sumamos el análisis del Índice de Bienestar Territorial –compuesto por subíndices que miden dimensiones como: ambiente, entorno, y accesibilidad (CChC, 2018)— se aprecia que del total de trabajadores de la construcción que habitan en las conurbaciones más importantes del país, el 22,6% y 13,6% reside en zonas críticas del Gran Santiago y del Gran Valparaíso respectivamente, lo que cual significa que un alto porcentaje de estos obreros vive en espacios con baja infraestructura, equipamiento, servicios y áreas de esparcimiento, y en contextos socioeconómicos vulnerables.

Con respecto a la composición etaria, se aprecia una mayoría de trabajadores de 40 a 49 años (23,9%), 30 a 39 años (23,5%), 50 a 59 años (21,5%), y 20 a 29 años (21,1%). En menor medida – pero importante si se compara con otros sectores económicos— se encuentran los tramos de 60 a 69 años (7,9%), 19 años o menos (1,2%), y 70 años o más (0,9%).

Analizando la experiencia laboral, se observa que un 35,5% de los entrevistados tiene menos de cuatro años de experiencia en construcción, mientras que un 30,4% tiene más de 11 años (Gráfico 6). La poca diferencia entre tramos indica una renovación constante de la fuerza laboral.

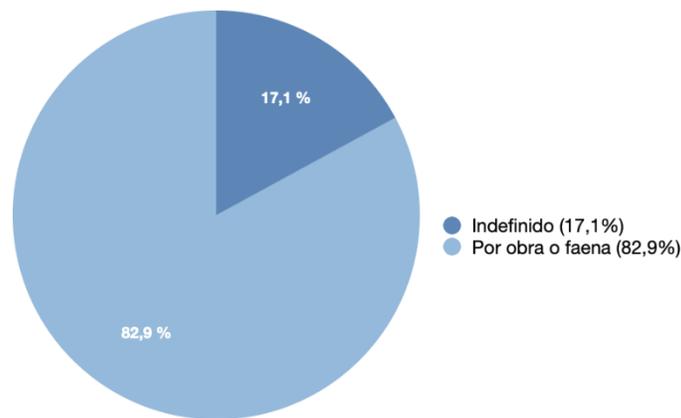
**Gráfico 6: Distribución (%) de trabajadores de la construcción según años de experiencia laboral. Año 2017.**



(1) Fuente: Informe Encuesta Cámara Chilena de la Construcción (CChC, 2018).

Respecto al tipo de contrato, un 83% reporta tener contrato por obra y/o faena, es decir, que la gran mayoría de los trabajadores del rubro tiene contrato temporal (Gráfico 7). En relación a la estabilidad laboral –entendida como la cantidad de veces que un trabajador ha estado cesante– un 44% estuvo sin trabajo el año anterior a la encuesta (93% de ellos por un periodo menor a tres meses). Del total de trabajadores que realiza trabajos adicionales a su ocupación principal (en general en condiciones independientes y sin contrato), un porcentaje importante obtiene en promedio entre \$100.000 y \$300.000 por el trabajo realizado, aumentando así su ingreso en un 63%, dando cuenta de la importancia del trabajo informal para las remuneraciones en el sector.

**Gráfico 7: Distribución (%) por tipo de contrato en trabajadores de la construcción. Año 2017.**



(1) Fuente: Informe Encuesta Cámara Chilena de la Construcción (CChC, 2018).

Se observa así que la fuerza laboral en la Construcción está altamente masculinizada; posee bajas remuneraciones, siendo gran parte de éstas fruto de trabajos informales y adicionales a la ocupación principal; bajos niveles educativos; condiciones contractuales temporales y frágiles; y condiciones de vida expuestas a la vulnerabilidad.

## 2.7 Accidentabilidad y condiciones laborales

La caracterización anterior se explica, en parte, porque que el sector de la construcción ha sido uno de los pioneros en sumarse a las transformaciones del mundo del trabajo, flexibilizando las condiciones contractuales de la mano de obra y descentralizando los procesos productivos (Salinero, 2013). Uno de sus efectos más visibles ha sido la externalización de la fuerza laboral. La rama tiene una proporción significativa de subcontratación (25,8%)— como referencia, el rubro con mayor proporción de subcontratación es Electricidad, agua y gas (37,8%). Llama la atención el alto porcentaje de trabajadores subcontratados para la actividad principal (47,6%), y el hecho que es el sector con mayor número de empresas que subcontratan, siendo casi tres mil (ENCLA, 2014).

Los trabajadores de la construcción experimentan así situaciones de precariedad y vulnerabilidad en términos de empleo y condiciones de vida, y son estas mismas condiciones

las que son propicias a la ocurrencia de accidentes laborales, cómo se verá en los próximos párrafos.

La subcontratación juega un papel central en la accidentabilidad laboral en Construcción, ya que una gran parte de los accidentes ocurre en empresas subcontratistas (Salinero, 2013). Esto se explica porque las empresas subcontratistas tienen menor participación y menor cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo (Dąbrowski, 2015), pero también por el vacío de responsabilidad existente entre la empresa contratista y subcontratista ante cualquier accidente (Gaete & Terceros, 2016).

De otro lado, y cómo ya se ha venido mencionado, existe una complejidad asociada a la actividad misma que, en comparación a otros ámbitos productivos, dificulta la gestión de la prevención de la seguridad en la construcción. Por ejemplo, la interdependencia de las tareas, el hecho de que la empresa funcione de manera descentralizada y móvil —por lo que los trabajadores se encuentran dispersos en diversos proyectos y lugares de trabajo— y un esquema de contratos que propicia la rotación constante (Solís, 2017). Al respecto, Bachelet (2015) demuestra que, a nivel nacional, el 66% de los fallecidos por accidente laboral tenía menos de dos años en su empresa. En Construcción también se replica este hecho: según la investigación realizada en Chile por Arias y Poblete (2017) existen más muertes de trabajadores con contrato a plazo fijo y/o temporales — por obra o faena— que con contrato indefinido (Arias & Poblete, 2017). De hecho, los autores encontraron que, comparativamente, las mayores tasas de accidentabilidad se observan en trabajadores hombres, entre 18 y 24 años, que tienen contrato temporal y que se desempeñan en Construcción, entre otros sectores como Industrias manufactureras, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Hoteles y restaurantes, y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca.

La accidentabilidad varía también por oficios y grados de especialización. Bedoya, Severiche, Sierra y Osorio (2018) han demostrado cómo entre los más propensos a accidentarse se encuentran los trabajadores de menores estratos socioeconómicos y niveles educativos, que ocupan los cargos de “ayudantes” o “jornales”, mientras los técnicos y profesionales presentan una notable menor tendencia al accidente (Bedoya et al., 2018; Devivo, 2017).

En concordancia con lo expuesto, el Informe Final de la Comisión de Seguridad y Salud de los Trabajadores de la CUT estipula que “la seguridad y la salud de los trabajadores son consecuencia del sistema de relaciones laborales en el país y en las empresas y no deben abordarse en forma aislada, o como un asunto sólo técnico, sino en sincronía y como parte de la política laboral en su conjunto” (p. 1). Mientras más precarios sean los empleos, mayores son los riesgos a los que se exponen los trabajadores. Al contrario, cuando existen relaciones laborales sólidas, condiciones de empleo estables y participación activa de los trabajadores, los riesgos del trabajo son mejor controlados y hay mayor bienestar (CUT, 2010).

## 2.8 Organizaciones sindicales y acción colectiva en el Sector Construcción

La acción colectiva y los representantes de los trabajadores han demostrado ser un elemento esencial para lograr niveles óptimos en temas de salud y seguridad social en los espacios laborales y las naciones. A nivel internacional, una serie de estudios demuestra el impacto positivo que poseen los sindicatos en mejorar las normativas de SST en las empresas y, con ello, la salud de la población en general (Hagedorn et al., 2016; Malinowski et al., 2015; Menéndez et al., 2009; Santos et al., 2017). Los sindicatos han probado ser una institución que históricamente ha abordado las inequidades en SST, facilitado el empoderamiento de los trabajadores y asumido las desigualdades de poder en salud en las comunidades (Malinowski et al., 2015). Una de las estrategias principales ha sido el aumento de los salarios y beneficios sociales, afectando positivamente las condiciones de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (Malinowski et al., 2015). Al mismo tiempo, se han ocupado de las condiciones físicas, psicológicas y sociales del trabajo, a la vez que abordan las desigualdades subyacentes a los determinantes sociales de la salud. Mejores remuneraciones, espacios laborales seguros, acceso a atención médica y a la protección social, comparten el hecho que están asociados a una salud favorable y tienden a estar vinculados también a la afiliación sindical (Malinowski et al., 2015). Un estudio realizado por el ISTAS (Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud) en España concluye que, en las empresas donde hay presencia e involucramiento de los sindicatos en asuntos de SST, existen mejores condiciones laborales, remuneraciones más altas, menos accidentes del trabajo y mayor cumplimiento de la normativa (Narocki et al., 2011). La representación sindical es un aporte al desarrollo de culturas preventivas más fuertes en las organizaciones laborales. Así, los sindicatos han estado históricamente envueltos en procurar espacios laborales seguros y sanos, y en crear regulaciones para la seguridad laboral, estabilidad laboral y participación democrática. El debilitamiento de los sindicatos alrededor del mundo ha dejado a los trabajadores vulnerables a la reducción de sus estándares de salud y seguridad (Hagedorn et al., 2016).

Salinero (2013) realizó una investigación sobre la acción sindical en el sector de la construcción en Chile, concluyendo que los sindicatos del rubro sí están preocupados en asuntos de salud y seguridad laboral. Sus resultados dan cuenta de una valoración a la capacidad de protección laboral que otorgan los sindicatos en el sector, así como de la posibilidad de incorporar materias a la ley no contempladas en la legislación. Los instrumentos suscritos en Construcción “contienen estipulaciones referidas a materias de protección, salud y seguridad en el trabajo con independencia de la entidad colectiva de los trabajadores –esto es, sindicato y tipo de sindicato o grupo negociador–, así como del tipo de instrumento colectivo suscrito –contrato o convenio– e igualmente con independencia del tamaño de empresa envuelto en las negociaciones” (Salinero, 2013, p. 101). No obstante,

esta acción colectiva implica la existencia de organizaciones sindicales y la suscripción de instrumentos colectivos con acuerdo entre empleadores y trabajadores, lo que ocurre en tan solo un subconjunto pequeño del universo de empresas de la construcción (Salinero, 2013).

En Chile, los indicadores muestran el bajo nivel de participación sindical de la población trabajadora, así como un fuerte predominio de las relaciones laborales individualizadas – aunque, es necesario puntualizar que se observa un mejoramiento del panorama, pues la tasa de afiliación sindical nacional ha crecido en 4,5 puntos desde el 2010 al 2018 (OHL [Observatorio de Huelgas Laborales], 2018).

Construcción es una de las ramas de la actividad económica que presenta mayores dificultades para la sindicalización. En 2018 contaba con un total de 411 sindicatos activos (Tabla 2), siendo uno de los pocos sectores donde ha disminuido (en vez de aumentado) la cantidad de sindicatos activos en los últimos nueve años (Tabla 3). Comparando con rubros con similares niveles de peligrosidad, la cantidad de sindicatos de Construcción sería baja: Transporte tiene 1662 sindicatos activos; Agricultura, 1303; e Industrias manufactureras, 1433 (DT, 2018a).

**Tabla 2: Cantidad de sindicatos activos a nivel nacional por rama de actividad económica. Año 2018.**

| Rama Actividad Económica   | 2018       |
|--|------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca   | 1303       |
| Explotación de minas y canteras  | 307        |
| Industrias manufactureras  | 1433       |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado                                | 107        |
| Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación | 116        |
| <b>Construcción</b>  | <b>411</b> |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas   | 1878       |
| Transporte y almacenamiento  | 1662       |
| Actividades de alojamiento y de servicio de comidas  | 274        |
| Información y comunicaciones   | 208        |
| Actividades financieras y de seguros   | 185        |
| Actividades inmobiliarias  | 33         |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas  | 207        |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo  | 496        |
| Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria     | 54         |
| Enseñanza  | 1018       |
| Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social                          | 265        |
| Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas                                   | 119        |

|  |        |
|--|--------|
| Otras actividades de servicios   | 732    |
| Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio | 2      |
| Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales   | 5      |
| Actividades no especificadas y otras   | 1105   |
| Total  | 11.920 |

(1) Nota: CIIU Rev 4.

(2) Fuente: Compendio Estadístico 2018. "Organizaciones sindicales". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (DT, 2018a).

**Tabla 3: Cantidad de sindicatos activos a nivel nacional por rama de actividad económica. Años 2010 a 2017.**

| Rama Actividad Económica                            | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura         | 491        | 490        | 457        | 435        | 443        | 425        | 408        |
| Pesca   | 835        | 846        | 821        | 880        | 911        | 949        | 925        |
| Explotación de minas y canteras                     | 287        | 295        | 305        | 308        | 306        | 295        | 306        |
| Industrias manufactureras                           | 1508       | 1491       | 1516       | 1526       | 1514       | 1501       | 1512       |
| Suministro de electricidad, gas y agua              | 134        | 136        | 142        | 146        | 149        | 149        | 151        |
| <b>Construcción</b>                                 | <b>423</b> | <b>438</b> | <b>410</b> | <b>430</b> | <b>444</b> | <b>429</b> | <b>425</b> |
| Comercio  | 1714       | 1761       | 1795       | 1890       | 1861       | 1882       | 1927       |
| Hoteles y restaurantes                              | 224        | 242        | 253        | 259        | 278        | 276        | 292        |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones         | 1991       | 2020       | 1979       | 1973       | 1921       | 1909       | 1915       |
| Intermediación financiera                           | 191        | 187        | 186        | 193        | 193        | 196        | 206        |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler | 661        | 705        | 737        | 765        | 785        | 773        | 787        |
| Administración pública y defensa                    | 26         | 29         | 32         | 53         | 58         | 53         | 56         |
| Enseñanza   | 725        | 769        | 800        | 849        | 930        | 974        | 1008       |
| Servicios sociales y de salud                       | 224        | 231        | 233        | 242        | 252        | 273        | 279        |
| Otras actividades de servicios comunitarios         | 754        | 768        | 759        | 773        | 828        | 832        | 858        |
| Hogares privados con servicio doméstico             | 7          | 14         | 14         | 51         | 51         | 54         | 63         |
| Organizaciones y órganos extraterritoriales         | 4          | 5          | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          |
| Actividades no específicas y otras                  | 111        | 158        | 191        | 384        | 505        | 678        | 793        |
| Total   | 10.310     | 10.585     | 10.634     | 11.162     | 11.433     | 11.653     | 11.916     |

(1) Nota: CIIU Rev. 3.

(2) Fuente: Compendio Estadístico 2018. "Organizaciones sindicales". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (DT, 2018a).

En cuanto a cantidad de afiliados a organizaciones sindicales, comparativamente se encuentra en el noveno lugar con 56.656 afiliados (Tabla 4), cifra que ha aumentado respecto al 2014, donde eran 48.868 afiliados. De ellos, el 19,36% corresponden a mujeres, lo que indica que las mujeres, a pesar de representar cerca del 10% de la fuerza laboral del sector, tienen un alto porcentaje de afiliación (DT, 2018a).

**Tabla 4: Cantidad de afiliados por sexo a sindicatos activos a nivel nacional por rama de actividad económica. Año 2018.**

| Rama Actividad Económica   | Hombres       | Mujeres       | Total         |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca   | 51.139        | 16.889        | 68.028        |
| Explotación de minas y canteras  | 52.324        | 10.574        | 62.898        |
| Industrias manufactureras  | 99.533        | 29.362        | 128.895       |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado  | 7535          | 1657          | 9192          |
| Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación   | 8303          | 2149          | 10.452        |
| <b>Construcción</b>  | <b>44.070</b> | <b>10.586</b> | <b>54.656</b> |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas   | 98.275        | 119.556       | 217.831       |
| Transporte y almacenamiento  | 97.378        | 17.083        | 114.461       |
| Actividades de alojamiento y de servicio de comidas  | 10.440        | 30.152        | 40.592        |
| Información y comunicaciones   | 24.325        | 14.034        | 38.359        |
| Actividades financieras y de seguros   | 24.322        | 32.101        | 56.423        |
| Actividades inmobiliarias  | 1098          | 449           | 1547          |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas  | 10.415        | 6112          | 16.527        |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo  | 22.970        | 20.040        | 43.010        |
| Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria   | 4422          | 6428          | 10.850        |
| Enseñanza  | 28.183        | 56.716        | 84.899        |
| Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social  | 9928          | 47.250        | 57.178        |
| Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas   | 6629          | 2445          | 9074          |
| Otras actividades de servicios   | 31.374        | 33.069        | 64.443        |
| Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares; como productores de bienes y servicios para uso propio | 67            | 95            | 162           |

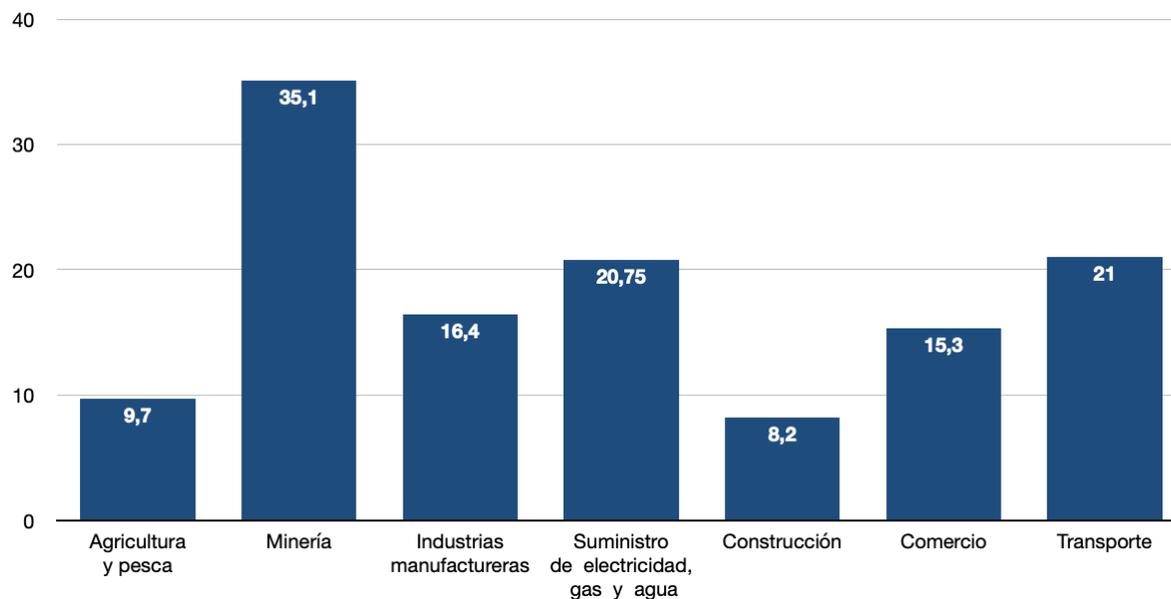
|  |                |                |                  |
|--|----------------|----------------|------------------|
| Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales | 299            | 79             | 378              |
| Actividades no especificadas y otras                       | 48.370         | 36.121         | 84.491           |
| <b>Total</b>   | <b>681.399</b> | <b>492.947</b> | <b>1.174.346</b> |

(1) Nota: CIU Rev 4.

(2) Fuente: Compendio Estadístico 2018. "Organizaciones sindicales". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (DT, 2018a).

A pesar de este incremento de la afiliación sindical, la tasa de sindicalización del 2018 fue de 8,2 (respecto a la población ocupada), y es una de las más bajas de todas las ramas económicas (Gráfico 8). Como referencia, Comercio tiene una tasa de 15,3; explotación de Minas y Canteras 35,1; Transporte 21,0; e Industria 16,4. A pesar de ser comparativamente baja, es importante señalar que ha aumentado desde el año 2014, donde la tasa fue de un 7,4 (DT, 2018a).

**Gráfico 8: Tasa de sindicalización de la población afiliada a sindicatos activos, según rama económica. Año 2018.**



(1) Nota: Incluye a los asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Excluye a asalariados del sector público.

(2) Fuente: Elaboración propia a partir de Compendio Estadístico 2018. "Organizaciones sindicales". Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (DT, 2018a).

Los datos globales permiten concluir que, si bien Construcción se mantiene entre las ramas con menor tasa de sindicalización y organizaciones sindicales activas, existen mejorías relativas en sus niveles de sindicalización. Una explicación a estos niveles comparativamente bajos y a la acotada proporción de empresas con sindicato es la alta rotación laboral y los altos niveles de subcontratación. Ambos constituyen factores que pueden estar resintiéndole el vínculo subjetivo con el empleo, la proyección que los trabajadores hacen de su continuidad en la empresa y la generación de modelos identitarios ligados a la cultura sindical (ENCLA, 2014).

El desafío más urgente de la sindicalización en el país se encuentra en la cobertura de la negociación colectiva, indicador utilizado para medir la extensión de derechos colectivos en el trabajo. En términos comparados con otros países de la OCDE, Chile tendría una cobertura de negociación deficiente, con un 20,9% de los trabajadores asalariados cubiertos por negociación colectiva, cifra muy inferior al promedio de la OCDE de 47,3% (OHL, 2018).

Respecto a los instrumentos colectivos en Construcción, hubo 130 instrumentos colectivos que iniciaron vigencia el 2018, en los que participaron 11.166 trabajadores (949 de ellos mujeres). De ellos, 9889 pertenecían a sindicatos y 1277 a otros grupos. Ésta última cifra llama la atención, puesto que es uno de los rubros donde más individuos de no-sindicatos (grupos) participan en instrumentos colectivos, cifra que da cuenta de las dificultades que enfrenta la sindicalización en Construcción. Valparaíso y la Región Metropolitana fueron las regiones con más instrumentos colectivos que iniciaron vigencia en el 2018: 15 de ellos en la región de Valparaíso y 47 en la RM (DT, 2018b). Respecto a huelgas laborales, el año 2018 Construcción tuvo 25 huelgas (aprobadas) y participaron en ella 2479 trabajadores, existiendo una clara disminución desde el año 2015, donde hubo 41 huelgas con 5222 trabajadores involucrados. Como referencia, el 2018 Transporte tuvo 87 huelgas; Comercio, 81; Industria, 125; y Minería, 125 (DT, 2018c).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002), los sindicatos tienen el rol fundamental de fomentar la participación y la sensibilización de las y los trabajadores en materias de salud y seguridad en el trabajo, sobreponiendo su bienestar sobre las ventajas competitivas de las empresas y la pauperización de las condiciones laborales, siendo la negociación colectiva una herramienta vital para aumentar el nivel de vida y salud. No obstante, el sindicalismo chileno y las negociaciones colectivas han desplazado históricamente los temas de condiciones de salud y de organización del trabajo. La salud y la seguridad han sido escasamente incorporadas a las negociaciones colectivas, enfocando sus esfuerzos más bien en los aumentos salariales y las bonificaciones (Miranda, 2012) y, cuando el tema salud está presente, se economiza, asumiendo forma de incentivos monetarios o “bonos” por presentismo, baja tasa de accidentes, trabajo en faenas de riesgo, etc. (Tonelli, 2013).

La ENCLA 2014 muestra que los principales beneficios pactados en las cláusulas de contratos o convenios colectivos vigentes se relacionan con incentivos a la productividad (46,4%) y bonos de colación (45,5%), ubicándose las medidas de mejoramiento de SST en la sexta posición. En la misma línea y más reciente, la investigación dirigida por Saavedra, Canales, Gómez, y Arce (2018) de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), sobre el rol de los sindicatos en materia de SST, encontró que a nivel nacional el 84% de los instrumentos colectivos incluye al menos algún tipo de cláusula de SST. Sin embargo, la mayoría tiene que ver con la obligación del empleador de otorgar equipos e implementos de protección personal (EPP) o bien con tipificaciones reparativas, que se activan luego del accidente o cuando ya se acudió a los servicios del plan de salud común. La prioridad estaría puesta así en la obtención de beneficios económicos mediatos e inmediatos –lo que no significa que no sea considerado como un asunto de extrema importancia en tanto derecho de las y los trabajadores (Saavedra et al., 2018).

Lo anterior es de suma importancia, pues las organizaciones sindicales, cómo se mencionó en un principio, tienen un rol fundamental en el desarrollo de las condiciones de salud y seguridad en los ambientes laborales. Al respecto, el Informe Final de la Comisión Seguridad y Salud de los Trabajadores de la CUT (2010) refuerza la idea que los principales garantes de la seguridad y salud son los trabajadores y sus organizaciones. Una de las tareas primordiales de los sistemas de salud y seguridad laboral es “garantizar la participación activa e informada del colectivo de trabajadores en el cuidado de su propia integridad y salud en todas las instancias” (p. 2) y, para ello, deben participar activamente en cualquier formulación sobre políticas en SST a nivel nacional. En la misma línea, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), en colaboración con la CUT, describen las responsabilidades de las y los trabajadores en la ejecución de la PNSST, donde consignan dos actividades que le competen a las organizaciones sindicales, cuyo espíritu es fomentar el mayor involucramiento en temáticas de SST (Vargas, 2015):

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

## 2.9 Propuestas preventivas en Construcción

Entre las propuestas y acciones preventivas en SST en el sector de la construcción cabe destacar la creación en el año 2006 del Convenio Tripartito de la Construcción que contó con la participación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación Nacional de Sindicatos de la Construcción (CNTC) y el Sindicato Interempresas de Montaje Industrial, Obras Civiles y Actividades Anexas (SINTEC). Su propósito fundamental fue “contribuir a la correcta aplicación de las normas referidas a la seguridad y salud en el trabajo, en obras, faenas o servicios sujetos a régimen de subcontratación del sector de la construcción, contribuyendo así a una mayor y efectiva protección de los trabajadores y las trabajadoras y una mejor gestión en la seguridad de las empresas del sector” (MINTRAB, 2010).

En este marco se crea en el 2010 la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción, iniciativa que se dedica al diseño e implementación de políticas públicas en SST en el rubro, en un trabajo colaborativo entre entidades del sector público, organizaciones de empleadores y de trabajadores, mutualidades de empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Uno de sus logros más importantes ha sido la creación, junto a al apoyo de la OIT, de “ConstruYo Chile”, un programa de formación de competencias fundamentales en salud y seguridad laboral para el sector de la construcción, diseñado como un plan de formación integral que abarca a toda la estructura organizacional de quienes trabajan en obras y faenas. Sus objetivos principales son: reducir los índices de accidentabilidad en el sector construcción; formar competencias básicas en los trabajadores para prevenir los riesgos laborales presentes en las obras de construcción; crear un marco nacional para la implementación de un sistema de gestión en el sector construcción; y reforzar la legitimación de las organizaciones de trabajadores, permitiéndoles participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, y evaluación y acción de perfeccionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa (ISL, 2019).

Estas propuestas cooperan con el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo conformado en el 2011, luego del accidente de la Mina San José en el Norte de Chile ocurrido en noviembre del 2010, que reveló áreas a perfeccionar en el sistema de seguridad laboral chileno. El objetivo de su creación fue iniciar el proceso de modernización de la seguridad laboral en Chile y la ratificación del Convenio 187 de la OIT sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este Consejo es un órgano tripartito – con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadores (CUT), empleadores (CPC) e instituciones públicas relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo— y tiene como función principal analizar y modificar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y velar por el funcionamiento del Sistema Nacional y del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La PNSST tiene como sus objetivos desarrollar y promover una cultura preventiva en toda la sociedad; perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo;

fortalecer la institucionalidad fiscalizadora; promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva; garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, mejorando el procedimiento de diagnóstico y reporte de tales siniestros; y promover la incorporación de trabajadores informales a la seguridad social (PNSST, 2010). Dentro de esta iniciativa se conformaron Mesas de Trabajo de los sectores con mayores índices de accidentabilidad y fatalidad, entre ellos Construcción, para aportar a los cambios de tipo legal y culturales necesarios para mejorar los estándares nacionales en materia de SST. La Mesa del Sector Construcción estableció una serie de diagnósticos sobre el rubro, entre ellos, la insuficiente normativa en materia de SST en el sector; diálogo débil entre empleadores y trabajadores; y una falta de calificación de expertos y trabajadores en asuntos de SST específicos para el rubro, generando una serie de propuestas y acciones para contrarrestar lo anterior.

En estas propuestas e iniciativas han participado activamente los representantes de los trabajadores, por medio de la CUT, así como organizaciones sindicales específicas del sector. Por su parte, la CUT junto a la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción (CNTC) se han dedicado desde el año 2010 a acciones como la creación de programas de formación para el trabajo y la salud y seguridad laboral a nivel nacional, el lanzamiento del Barómetro del Trabajo, y el desarrollo de cursos de capacitación y formación desplegados en regiones desde la Secretaría Nacional de Salud Laboral (CUT, 2020).

Estas propuestas y su impacto en las experiencias de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción serán analizadas en mayor profundidad en el acápite 6.4 y el capítulo 7, objetivo 4: “Propuestas finales de intervención preventiva en el sector de la construcción”.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Por un enfoque integral para estudiar la accidentabilidad

La revisión anterior nos lleva a considerar las condiciones cotidianas y subjetivas en las que los trabajadores se desenvuelven en sus espacios de trabajo. La salud no sólo es importante para poder trabajar y desenvolverse, sino que es uno de los aspectos más determinantes en el bienestar subjetivo de la población chilena, siendo el piso mínimo para el desarrollo de otras capacidades y proyectos (Solar et al., 2011). La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que la salud tiene relación con el medioambiente, y si se considera que el trabajo ha cumplido históricamente un papel central en las personas, organizaciones, y sociedades, es fundamental reflexionar en torno a las condiciones y características de esta actividad, y su incidencia en la salud de los trabajadores. Esto, porque el trabajo no sólo

cumple un rol económico, como medio de subsistencia esencial para las personas, sino que también incide en la producción de bienes y servicios para toda la sociedad, en la formación de identidades y en la realización personal de los sujetos (OMS, 2013).

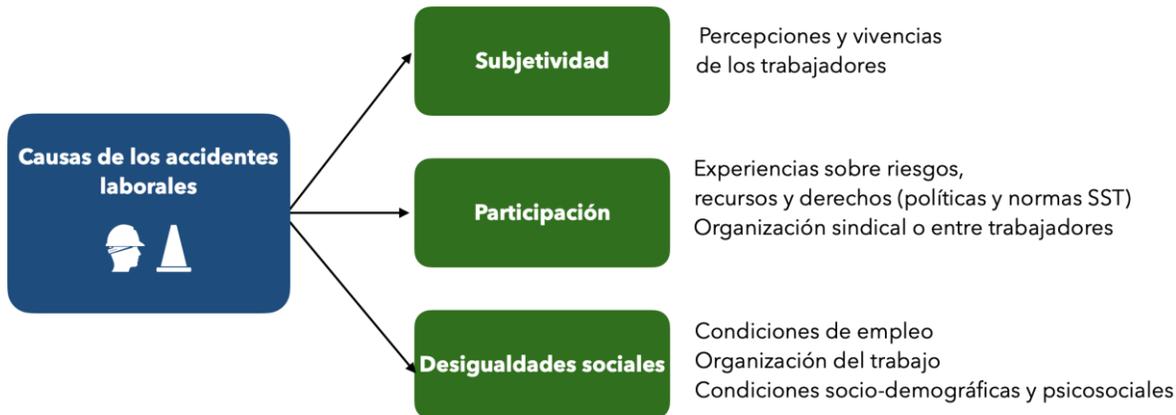
El vínculo entre exposición al trabajo y salud es complejo y difícil de dilucidar (Lingard & Turner, 2019). Como forma de aproximarse al tema, la presente investigación propone adoptar un **enfoque integral en salud laboral**. Este enfoque considera: a) percepciones y subjetividades, b) condiciones de trabajo, empleo, seguridad y salud, c) características sociodemográficas, y d) condiciones de vida.

Así, el trabajo tiene efectos en la salud de las poblaciones, pero también en las desigualdades en salud, siendo este impacto determinado por la naturaleza de la tarea y las condiciones laborales y de empleo asociadas. Mientras más precaria sea la posición social, mayor la posibilidad de tener un trabajo riesgoso y poco saludable. Los grupos sociales, dependiendo de su época histórica, padecerán lesiones, enfermedades y malestar conforme el proceso laboral requiera utilizar su capacidad de trabajo, siendo las personas que están en los estratos sociales más bajos las que tienen mayor riesgo de sufrir enfermedades graves y muerte prematura (Wilkinson & Marmot, 2003). La pobreza, las condiciones laborales peligrosas, el empleo precario y las condiciones informales de empleo están interrelacionadas con indicadores de salud desfavorables (Benach et al., 2009).

De otro lado, las creencias y las percepciones han adquirido cada vez más importancia en los modelos teóricos sobre la relación entre trabajo y salud (Payne et al., 2013; Polanyi & Tompa, 2004). La propuesta de esta investigación es incluir las voces de los trabajadores y dirigentes sindicales en las consideraciones sobre la relación entre trabajo y salud, de modo específico, para comprender de mejor forma las causas de los accidentes laborales. Existe una amplia evidencia empírica que demuestra que las evaluaciones de los trabajadores sobre aspectos de sus experiencias laborales (incluidas las demandas percibidas, el control del trabajo, la equidad de las recompensas y el apoyo social) pueden influir en su salud a través de varias vías (fisiológicas, psicológicas y conductuales) (Polanyi & Tompa, 2004).

La causa de los accidentes es un asunto dinámico y debe ser entendido en su complejidad para mejorar la prevención de los accidentes, especialmente aquellos graves y fatales (Jorgensen, 2011). Con este estudio, se pretende aportar un nuevo marco de referencia para entender la accidentabilidad. Así, cómo se profundizará en los próximos acápite, tanto las percepciones y vivencias de los trabajadores respecto a los accidentes, sus experiencias en las políticas y normas de SST, la influencia de las organizaciones sindicales o entre trabajadores, y las desigualdades sociales (entendidas como condiciones de empleo, organización del trabajo y condiciones sociodemográficas y psicosociales), son factores que se encuentran entre las causas de los accidentes laborales. A este respecto, y aunque simplificada, la propuesta puede sintetizarse tal como se observa en la Figura 1. Esta investigación, en particular, se sustenta en las percepciones y experiencias de los trabajadores para dilucidar las otras áreas mencionadas.

**Figura 1: Propuesta de modelo integral para la aproximación a las causas de los accidentes en el trabajo.**



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se profundizan en tales puntos con el objetivo de presentar un marco conceptual y teórico que ayude a comprender y dilucidar el problema de las causas de los accidentes laborales en el sector construcción.

### 3.2 Por una propuesta en la subjetividad y la participación para comprender la salud laboral

La relación entre salud y trabajo ha estado ligada históricamente a la evolución del hombre, la ciencia y la tecnología (Velandia et al., 2013). Durante los siglos XIX y XX los avances en el desarrollo industrial plantearon nuevos desafíos para abordar la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, ya sea inicialmente a partir de la necesidad de aplicar medidas de higiene industrial, o posteriormente con el desarrollo de acciones desde la medicina del trabajo y prácticas de prevención de riesgos laborales que evolucionaron hacia lo que hoy conocemos como salud ocupacional (Velandia et al., 2013).

Ahora bien, la concepción tradicional en salud ocupacional ha seguido típicamente una tendencia reparadora e indemnizatoria de los daños, poniendo énfasis en los factores más inmediatos a la causa de los accidentes —el factor humano, generalmente—, dejando de lado el contexto más amplio de tipo socioeconómico, político, organizacional y cultural del trabajo. No obstante, considerar dicho contexto es necesario para comprender e identificar

las causas profundas y estructurales de los accidentes, con el fin de formular políticas de prevención más efectivas (Betancourt, 1995; Menéndez, 2005; Rodríguez, 2005).

Por un lado, esta concepción tradicional ha acentuado la incidencia de los factores biológicos, bajo la premisa que ciertos individuos poseen agentes biológicos o genéticos que los predispondrían, en mayor medida, a enfermar o morir (Benach et al., 2010a). Sin embargo, pese a que este determinismo biológico es altamente difundido por los medios de comunicación y por algunas comunidades científicas, no considera que también los factores biológicos y endógenos están determinados por una interacción constante con el medio ambiente (Benach & Muntaner, 2005). Los trabajadores no sólo son fuerza biológica de trabajo, sino que poseen dimensiones relacionales, afectivas y cognitivas importantes de comprender a la hora de estudiar los accidentes laborales (Neffa, 2002).

La concepción tradicional se centra, a su vez, en el impacto que tienen los hábitos personales en la salud, asociados a conductas “poco saludables”, como, por ejemplo, mantener una alimentación inadecuada, la escasa realización de actividad física, beber alcohol en exceso o fumar, entre otras. Esta tendencia exagera la responsabilidad que tienen las personas sobre su propia salud, lo que contrasta con los hallazgos de diversos epidemiólogos sociales respecto a la limitada incidencia que tiene el conjunto de hábitos personales en la explicación de la salud comunitaria (Benach & Muntaner, 2005; Vogel, 2014).

Esta concepción más tradicional en SST, heredera del positivismo del siglo XIX, se sustenta en la identificación de ciertos factores de riesgo para resolver la accidentabilidad, buscando una relación unívoca y monocausal entre un factor de riesgo y el daño específico hacia a la vida y la salud de la población trabajadora (Menéndez, 2005). En esta línea, la tendencia es señalar a los propios trabajadores como causantes de la accidentabilidad, siendo ésta producto de sus “descuidos, distracciones, poca responsabilidad, falta de educación y de instrucción, rechazo de las normas de prevención, etc.” (Neffa, 2002, p. 22). Este enfoque, incluido en la “teoría del factor humano”, es el más utilizado cuando llega el momento de investigar los accidentes de trabajo (Benach & Muntaner, 2005; Vogel, 2001). En él, los “actos inseguros” responderían a una suerte de “propensión al accidente” por parte de los trabajadores, la cual es difícil de prever, prevenir o anticipar (Neffa, 2002).

La exacerbación de la incidencia de los factores individuales –como si estos dependieran exclusivamente de una “elección libre” y personal— invisibiliza la compleja interrelación del contexto social, económico, político y cultural presentes en una comunidad determinada (Betancourt, 1995). Ciertamente, el factor humano es relevante, tanto para las causas como para la prevención de los accidentes. Sin embargo, lo que interesa relevar es que no todos los trabajos ni todos los trabajadores son iguales, menos dentro de un rubro como la construcción, donde conviven diversos oficios y actividades. La homogeneidad del trabajador o la idea de un “trabajador promedio” es, por supuesto, de utilidad para realizar cálculos estadísticos, pero la realidad en el mundo del trabajo, específicamente en la construcción, es

muy heterogénea. Y es imposible estudiar en profundidad la causa de los accidentes sin considerar esa heterogeneidad (Neffa, 2002).

Existe a su vez una tendencia en salud laboral a considerar primordialmente los aspectos objetivos, medibles cuantitativamente. No obstante, diversos estudios y ciertas reivindicaciones de organizaciones sindicales innovadoras han puesto de manifiesto la necesidad de tomar también en consideración las dimensiones subjetivas de las condiciones y medio ambiente de trabajo, fundamentándose en la heterogeneidad de la población económicamente activa, en la creatividad de los trabajadores y en sus diferentes capacidades de adaptación y resistencia frente a los riesgos del medio ambiente y de las condiciones de trabajo (Boix, García, et al., 2001; Neffa, 2002). Por ende, junto a las mediciones cuantitativas de los riesgos ocupacionales —que han sido de gran utilidad en la salud ocupacional— “es menester recurrir a la subjetividad, o sea, a la percepción y a las vivencias de cada uno de los trabajadores acerca de los efectos que los factores del medio ambiente y de las condiciones de trabajo tienen sobre su vida y su salud” (Neffa, 2002, p. 22). Y, para ello, es necesario que, al diseñar acciones de prevención y reparación, se consulte previamente a los propios trabajadores expuestos a los riesgos (Betancourt, 1995; Menéndez, 2005). Es así como las condiciones y medio ambiente de trabajo deben ser analizadas tomando en cuenta sus dos dimensiones: objetivas y subjetivas.

Así, por ejemplo, de acuerdo al Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS), el tomar en cuenta los puntos de vista de los trabajadores es esencial para el desarrollo de una lógica preventiva, puesto que se fundamenta en: a) una necesidad metodológica, ya que la realidad del riesgo y de la salud en el trabajo no se puede conocer bien sin las experiencias de los trabajadores; b) un imperativo democrático, puesto que los trabajadores tienen derecho a intervenir en las decisiones que afectan a su salud; y c) una consideración de tipo operativo, dado que la prevención eficaz en la empresa requiere su implicación. En este marco, las percepciones subjetivas de los trabajadores deben ser tratadas como racionalidades complementarias a la estimación del riesgo y estrategias de prevención en salud y seguridad de los expertos, ya que proporcionan información importante a la hora de elaborar estrategias alternativas de control basadas en la implicación activa de los propios trabajadores, en lo que ha sido denominado “democratización de la evaluación y gestión de los riesgos” (Boix, García, et al., 2001).

Tanto los trabajadores como sus representantes sindicales poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en que ello les afecta. Estudios han evidenciado que los centros de trabajo en que los individuos contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y de accidentabilidad laboral, mayor desarrollo de culturas preventivas, así como mejores niveles de salario y condiciones laborales (Biggins et al., 1991; EU-OSHA, 2012; Hagedorn et al., 2016; Malinowski et al., 2015; Narocki et al., 2011). Y el papel que tienen los sindicatos en la

democratización de tales procesos ha sido retratado como una verdadera institución de la salud pública (Malinowski et al., 2015; Menéndez et al., 2009).

En Chile existe poca documentación acerca de la naturaleza de las inquietudes de los trabajadores respecto a la salud laboral, en qué consisten y cómo se originan, de qué manera se expresan y en qué medida los mecanismos existentes para tratar los problemas de salud y seguridad son útiles para abordarlas. No obstante, el cómo significamos nuestros trabajos, nuestra seguridad y nuestra salud tiene efectos directos en cómo actuamos respecto a ella (Finkelstein, 2009).

La presente investigación se justifica en el hecho que la participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones y su experiencia sobre los riesgos, recursos y derechos son elementos cruciales para mejorar la prevención de la accidentabilidad. El estudio se sustenta en “el principio democrático de que las personas tienen derecho a participar en las decisiones que les afectan, especialmente cuando esas decisiones afectan su salud o pueden resultar en lesiones o la muerte” (Biggins et al., 1991). Son los trabajadores quienes se encuentran en la mejor posición para prevenir accidentes y, a menudo, son los primeros en reconocer nuevos problemas de salud y seguridad detectando peligros. A la vez, su conocimiento y experiencia es una parte esencial de la ciencia de la seguridad y salud en el trabajo, necesarios para solucionar los problemas asociados a ella (Biggins et al., 1991).

La OMS a través de la declaración de la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud confeccionó la estrategia “Salud para todos en el año 2000”, donde estableció los principios de empoderamiento y participación de la comunidad respecto a los determinantes y decisiones que influyen sobre su salud, siendo principios importantes para la participación efectiva de los individuos el garantizar la accesibilidad a la información relevante, el aprendizaje para aprovechar las oportunidades para la salud y la disponibilidad de los recursos económicos necesarios (García et al., 2016). La participación se entiende cómo “toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base” (García et al., 2016). Para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo es necesario que los trabajadores conozcan de qué formas su trabajo puede dañar su salud, cuáles son los riesgos a los que están expuestos; que accedan a información básica sobre su entorno laboral, pudiendo con ello participar de manera informada y tomar acciones individuales o colectivas cuando su salud o seguridad estén en riesgo (Biggins et al., 1991; Walters & Haines, 1988). Sin embargo, cómo se ha explicado, en nuestro país las percepciones y la experiencia de los trabajadores en relación con la salud y la seguridad en el trabajo prácticamente no se consideran en los programas de prevención de accidentes.

En este marco descrito, es interesante indagar hacia dónde se orientan las acciones, creencias, significados y prácticas de los trabajadores. Lo que es claro es que, para un estudio detallado sobre las causas profundas de los accidentes fatales y graves, es necesario un enfoque que, con miras a la prevención, considere su particular organización

laboral y sus características personales: especialización, nivel socioeconómico, nivel de estudios y perspectiva de género.

### 3.3 Enfoque de la desigualdad social en salud

En relación con lo ya expuesto, expertos indican que las organizaciones que implementan programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades deben considerar el entorno más amplio, además de los factores individuales, e identificar cómo las características organizacionales y poblacionales contribuyen a la mala salud de las comunidades (Lingard & Turner, 2019). En este sentido, uno de los sustentos teóricos de la investigación es el marco conceptual llamado “Determinantes Sociales de la Salud”. La Comisión de Determinantes Sociales de la Salud, creada en el año 2005 por la OMS —a la que se acoge la Employment Conditions Network (EMCONET) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS)—, ha formulado un marco conceptual que establece la importancia de las condiciones sociales y de vida en la determinación de la salud de los grupos sociales. Este enfoque resulta útil para comprender las causas que explican las principales problemáticas en salud que sufren las personas, y por qué existen determinados sectores de la población que tienen peor calidad de salud y de vida, o que están más expuestos a mayores factores de riesgo o enfermedad (Benach et al., 2009). Para ello, se adopta el concepto de salud elaborado por la OMS en 1947, cuyas nociones se mantienen vigentes hasta el día de hoy, donde se afirma que la salud es "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Desde este concepto, se desprende que la salud integra diversas dimensiones (OMS, 2013; Wilkinson & Marmot, 2003).

A partir de este enfoque es posible comprender las causas de ciertas problemáticas en salud, y el por qué afectan mayormente a cierto tipo de población, a partir de cómo ciertos factores ambientales, sociales, y económicos se desarrollan en distintos niveles y en contextos sociohistóricos específicos. Por un lado, a nivel macro, se exploran las causas de estas desigualdades a partir de cómo se organiza una sociedad en particular, el sistema de producción económico y la desigual distribución del poder político existente entre los ciudadanos. A nivel meso, se centra en factores sociales que explican las desigualdades en salud, relacionados, en este caso, con el medio laboral, ambiental, familiar, y cultural. Tales factores remiten especialmente al desempleo, la precariedad laboral, las malas condiciones de trabajo y vivienda, la contaminación ambiental, el analfabetismo y la falta de apoyo familiar o social (Benach & Muntaner, 2005). Finalmente, a nivel micro, indaga en causas psicosociales producidas por la vida cotidiana o factores psicosociales creadores de estrés en el medio laboral, como son un nivel elevado de exigencias y presión y/o una baja capacidad de control y apoyo social (Benach et al., 2010a).

De entre ellos, el presente estudio se centra específicamente en las condiciones de trabajo, empleo y sociodemográficas y psicosociales. En primer lugar, las **condiciones de empleo** están determinadas por la naturaleza de las relaciones laborales, es decir, la naturaleza de los acuerdos entre trabajadores y empleadores, incluidos factores como la jerarquía y las relaciones de poder, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, discriminación social y laboral, y/o violencia en el lugar de trabajo. Aquí se incluyen categorías como empleo permanente a tiempo completo, desempleo, empleo precario y empleo informal, entre otras (Benach et al., 2010b). Estudios demuestran que la precariedad laboral —ya sea en su modalidad de trabajo a contrato temporal, trabajo sin contrato o trabajo a tiempo parcial— tiene efectos perjudiciales sobre la salud física y mental de los individuos. Un ejemplo es que existen mayores tasas de mortalidad entre los trabajadores temporales que entre los fijos (Amable, 2009; Solar et al., 2011). Este trabajo precario se ha extendido a lo largo del mercado laboral, puesto que también afecta las variantes de “empleo formal”, por ejemplo, con la disminución de la duración indeterminada de los contratos y la reducción de beneficios y seguros sociales —como aguinaldo, vacaciones, salud y seguro médico, etc. (Solar et al., 2011).

En segundo lugar, las **condiciones de trabajo** consideran el entorno físico y químico, las condiciones ergonómicas, los factores psicosociales y la tecnología utilizada. Las condiciones de trabajo se ven afectadas por nuevos factores de riesgo asociados a la intensificación del trabajo, puesto que la combinación de mayores niveles de exigencia, la falta de control y una insuficiente recompensa al esfuerzo destinado a las labores, tienden a aumentar las probabilidades de que los trabajadores presenten problemas de salud física y mental, incluso en la misma medida que los desempleados (Benach et al., 2010b). Estas condiciones riesgosas siguen exponiendo a los trabajadores a un mayor riesgo de muertes laborales y accidentes (Solar et al., 2011).

Cuando el empleo y las condiciones de trabajo son buenas, aportan seguridad financiera, posición social, desarrollo personal, relaciones sociales y autoestima, a la vez que protegen contra los riesgos físicos y psicosociales (OMS, 2013). Estudios en Chile demuestran que la mortalidad laboral es considerablemente mayor entre los y las trabajadoras temporales que entre los que cuentan con un empleo permanente, y existen correlaciones entre los problemas de salud mental y la precariedad en el empleo (por ejemplo, contratos de trabajo temporal, trabajo sin contrato y trabajo a tiempo parcial). De otro lado, las malas condiciones de trabajo pueden hacer que el individuo se vea expuesto a toda una serie de riesgos físicos para la salud, que tienden a concentrarse en los trabajos de nivel inferior (Solar et al., 2011).

Por último, es necesario considerar las **condiciones sociodemográficas y psicosociales** de las y los trabajadores. Esto significa, por una parte, considerar su edad, nivel educativo, formación, país de origen y/o género, todos elementos que influyen también en los estados de salud y probabilidad de sufrir accidentes y muertes en el trabajo (Benach & Muntaner, 2005). Así como, por otro lado, los aspectos psicosociales que incluyen las motivaciones, intereses, sentimientos, proyectos de vida y vínculos familiares, entre otros elementos relacionados con el bienestar subjetivo y psicológico de la población. En el 2019, el 94% de

los fallecidos y el 68% del total de accidentados fueron hombres (SUSESO, 2020b), siendo posible concluir que la muerte en el lugar de trabajo está masculinizada<sup>5</sup>. De otro lado, estudios han demostrado que son aquellos trabajadores con menor nivel educativo y formación aquellos que sufren la mayor cantidad de accidentes en el trabajo (Bedoya et al., 2018; Fraile, 2011; Garcia et al., 2004; Rodríguez et al., 2013).

La pertinencia del enfoque de los determinantes sociales de la salud en el trabajo remite al cambio estructural que vive el mundo del trabajo en las últimas décadas. Concretamente, en él se ha venido produciendo un aumento generalizado de la precarización, afectando a los trabajadores mediante una lógica de "competencia mundial" entre ellos, ligada a la incorporación de amplios contingentes humanos de libre disposición en el mercado laboral — como es el caso de las mujeres— y la implementación de estrategias neoliberales orientadas a lograr una mayor extracción del valor de los procesos productivos. Esto ha provocado una creciente desvalorización del trabajo asalariado, así como el desarrollo de nuevos modelos de organización y producción laboral. La incorporación de estas “nuevas formas de modernización” han resultado en la incorporación de procesos de desregulación —con la tercerización y debilitamiento de las funciones del Estado—, externalización, desocupación estructural y flexibilización de las relaciones laborales (Benach & Muntaner, 2005). En este sentido, la nueva división internacional del trabajo se articula en torno a la precarización del mismo, entendiendo que las diferencias entre el empleo formal e informal, y las nociones de estabilidad e inestabilidad que se derivan respectivamente de este binomio analítico, comienzan a trastocarse cuando la flexibilización de las relaciones laborales abarca transversalmente a ambos sectores de la economía, los cuales empiezan a asemejarse en términos de los niveles de calidad del empleo y las condiciones de trabajo (Amable, 2009; Solar et al., 2011).

Por otro lado, la precariedad laboral también ha configurado nuevas condiciones de trabajo, aumentando las tareas a realizar, la extensión de las jornadas laborales, disminuyendo los tiempos de no trabajo, entre otras. En el largo plazo, la configuración de los contratos y salarios han terminado incidiendo en las posibilidades de permanencia o realización de una carrera profesional dentro de una misma empresa, nuevos conflictos o tensiones en el clima laboral, mayores exigencias cognitivas y psíquicas, a lo que se suma que muchas veces el salario no permite satisfacer las necesidades mínimas de los empleados (Benach et al., 2010b).

---

<sup>5</sup> El próximo acápite 3.3.1 profundiza en este aspecto.

En el caso de Chile, en particular, el nuevo mundo del trabajo que forja la experiencia neoliberal se caracteriza, en primer lugar, por su extrema fragmentación, que, a grandes rasgos, atraviesa desde modalidades asalariadas tradicionales con contrato indefinido, previsión laboral o cobertura de salud, pasando por unas formas intermedias en las que proliferan distintas variantes de flexibilidad contractual, financiera u organizacional, hasta formas en las que prima la extrema precariedad, como aquellas formas de empleo subcontratado o dependientes de empresas descentralizadas (Ruiz y Boccardo, 2020).

En resumen, las desigualdades derivadas del empleo y las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con el aumento de las desigualdades en salud, especialmente a nivel de lesiones, enfermedades crónicas, peor salud y mortalidad.

### 3.3.1 Notas sobre la masculinidad y trabajo en construcción

La accidentabilidad laboral y las enfermedades del trabajo se vinculan directamente con las condiciones de trabajo y empleo que rodean el desempeño de los trabajadores. No obstante, la calidad de dichas condiciones, lejos de distribuirse azarosamente, se encuentra determinadas por una serie de factores socioculturales, dentro de los cuales las relaciones de género asumen una gran relevancia (Eguiguren et al., 2014). Esto ha llevado a la investigación en salud ocupacional a incorporar perspectivas de análisis en las que se considere el cómo las experiencias laborales de los individuos son clasificadas en función de su género, respondiendo a los patrones sociales sobre masculinidad y feminidad que predominan en el mundo occidental (Breslin et al., 2007).

Así pues, la masculinidad tradicional asocia al varón con el trabajo fuera del hogar, el rol de proveedor y una capacidad de dominio sobre los riesgos y peligros físicos (Del Águila, 2016; Power, 2008); mientras, en estas mismas circunstancias, el patrón clásico de feminidad asocia a la mujer a actitudes de evasión del riesgo, de preocupación por la seguridad propia y ajena, y de acatamiento de las normas (Breslin et al., 2007). El principio organizador de todo esto es el androcentrismo imperante, a partir del cual la sociedad valora o privilegia diferenciadamente ciertos rasgos que históricamente se asocian con la masculinidad, a la vez que devalúa otros sindicados como “femeninos” (Fraser, 2015). Tales patrones de valor cultural institucionalizados tienen un efecto sobre la posición relativa de las mujeres en la jerarquía social, a la vez que también exigen un tipo de masculinidad específica.

Vinculado a lo anterior, aunque el trabajo de los hombres ha sido extensamente estudiado, sus experiencias en relación con el género han tendido a quedar en un segundo plano (Eguiguren et al., 2014). De esta forma, aún predomina un enfoque neutral desde el punto de vista de las relaciones de género, que intenta aprehender los asuntos relativos a la salud ocupacional desde la posición de un trabajador promedio y abstracto (Vogel, 2014). Sin embargo, en palabras de Eguiguren et al. (2014), “el mismo sitio de trabajo no es experimentado de manera similar por hombres y mujeres de tamaño promedio”, considerando desde el diseño de las herramientas y equipos hasta las distintas exigencias y demandas. Los hombres, justamente por los patrones culturales institucionalizados en la

sociedad, tienden a orientarse a oficios de mayores riesgos de accidentabilidad, pues ponen en juego principalmente su capacidad física (sector primario y secundario de la economía) e, incluso, cuando realizan las mismas tareas que las mujeres, se les requiere con mayor frecuencia en operaciones de alto riesgo. Por ello, se encuentran más expuestos a riesgos químicos, esfuerzos musculares exigentes, vibraciones, entre otras situaciones (Boix, Torada, et al., 2001). Al mismo tiempo, producto de su socialización, construyen un sistema de percepciones, creencias y conductas asociadas a la demostración de su masculinidad, que en muchos casos incluye la negación de la enfermedad (y, por tanto, su tratamiento), la negación de la necesidad de ayuda, así como la apariencia de fortaleza y robustez, junto a conductas que implican mayor riesgo (Del Águila, 2016; Eguiguren et al., 2014).

De otro lado, juntamente con los factores de riesgo vinculados a las estructuras de género, los factores socioeconómicos y laborales influyen también en las percepciones y conductas de los hombres frente al peligro. En el caso del sector de la construcción en particular, donde el empleo es inestable e inseguro, predomina una alta intensificación de los ritmos de trabajo, con poca capacidad de control sobre la manera en que se realizan las actividades, a lo que se suma que los trabajadores pasan largos periodos de tiempo alejados de sus familias. Para Lingard y Turner (2019), esta vulnerabilidad socioeconómica crearía una sensación de desempoderamiento y resignación ante la probabilidad de una disminución de la esperanza de vida. Existen también estudios que dan cuenta de la conformación de subculturas “hipermasculinas” en ciertas obras, donde los comportamientos de estilos de vida poco saludables se fomentan entre trabajadores, y donde buscar ayuda o reportar ciertos riesgos es considerado “débil” (Del Águila, 2016; Iacuone, 2005). Dejours (1985) ya había demostrado cómo en los trabajadores de la construcción, el “machismo” funcionaba como fachada de defensa ante la alta exposición al riesgo (Dejours, 1985).

En fin, en la articulación entre relaciones de género y precariedad económica y laboral, emergen los más importantes peligros a los que están expuestos los trabajadores hombres, especialmente en rubros abiertamente masculinizados como el de la construcción. Cómo explican Eguiguren, Díaz y Mauro (2014), “descuidando su salud, los hombres construyen género”. Por ello, es relevante considerar, en este estudio, el modo en que se clasifican las experiencias de riesgo y peligro en los lugares de trabajo según género, y cómo la comprensión, en este caso, de la masculinidad, informa las experiencias de riesgo para la salud.

### 3.3.2 Dimensiones claves para el estudio de la accidentabilidad en el sector construcción

A partir de la revisión de literatura realizada y el enfoque integral propuesto para el estudio de la accidentabilidad en el rubro de la construcción, se construyó el Cuadro 4, que sintetiza las

dimensiones claves para el estudio de las causas de los accidentes graves y fatales en la construcción desde la perspectiva de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Concretamente, se proponen cinco grandes dimensiones, derivadas de los objetivos específicos del estudio:

La primera dimensión refiere a la descripción del perfil sociodemográfico de trabajadores y dirigentes sindicales del sector, indagando en aspectos como el sexo, edad, nivel educacional, oficio, nivel de ingresos, antigüedad (sindical y laboral), capacitaciones en temáticas de SST, entre otros. Así, también, se pregunta por la experiencia particular de cada sujeto con relación con los accidentes en el trabajo. Esta información es útil para construir un perfil sociodemográfico, psicosocial y de accidentabilidad en trabajadores y dirigentes sindicales.

La segunda dimensión apunta a identificar las percepciones de los trabajadores y dirigentes sobre las causas de los accidentes en la construcción. Para ello, se profundiza en la percepción de riesgos y peligros en sus espacios de trabajo (descripción de principales riesgos, accidentes más comunes, condiciones seguras e inseguras en sus ambientes laborales, y sensación de peligro); en la percepción de las causas de los accidentes del trabajo (responsabilidad en los accidentes, opinión de sus causas, y percepción de la incidencia de las condiciones de trabajo y determinantes psicosociales en la accidentabilidad); y en sus percepciones sobre el vínculo existente entre trabajo y salud (qué es salud, qué es seguridad, cómo es un trabajo seguro, cómo es un trabajador sano, qué efectos tiene su trabajo en su salud, etcétera).

La tercera dimensión describe la incidencia de diversos factores socioculturales en las percepciones y experiencias sobre accidentabilidad. Para ello, se indaga en las condiciones de empleo y organización del trabajo presente en las obras de la construcción (jornada laboral, carga de trabajo, tipos de contrato, remuneraciones, tiempos de descansos, etc.); en las condiciones de salud, seguridad e higiene en obra (calidad y presencia de infraestructura de seguridad e higiene, EPP, programas de prevención, profesionales de la prevención, charlas y capacitaciones, etc.); en el clima laboral preponderante (calidad de las diversas relaciones laborales y sociales existentes en la obra); en cómo los trabajadores y dirigentes organizan y resuelven los conflictos relacionados con salud y seguridad laboral; y en las prácticas, participación y conocimientos de trabajadores y dirigentes en torno a las temáticas de SST.

La cuarta dimensión se pregunta por las dinámicas de las relaciones laborales y sindicales en torno a la seguridad y salud laboral, y su influencia en las causas de accidentes en el sector de la construcción. Para ello, se interroga por las dinámicas de los trabajadores y dirigentes con los otros actores en SST en sus empresas (mutualidades, Comité Paritario, prevencionistas de riesgos, sindicatos, gerencias, etc.) y cuál es el papel que cada uno de ellos juega en las causas de los accidentes en el trabajo.

Por último, la quinta dimensión, profundiza en las medidas de prevención de accidentes laborales propuestas por trabajadores y dirigentes sindicales, según sus experiencias y conocimientos.

**Cuadro 4: Dimensiones claves del estudio para el análisis de los accidentes en el sector de la construcción.**

| Dimensión   | Código   | Subcódigo  |
|---|--|--|
| <b>Perfil Descriptivo</b>   | Perfil sindical                                    | Tipo de sindicato  |
|   |  | Experiencia sindical   |
|   |  | Antigüedad sindical  |
|   |  | Capacitaciones y conocimiento en salud y seguridad laboral y prevención de accidentes.   |
|   | Perfil sociodemográfico                            | Sexo   |
|   |  | Edad   |
|   |  | Nivel educacional  |
|   |  | Oficio   |
|   |  | Cargo  |
|   |  | Antigüedad en el rubro   |
|   |  | Experiencia laboral anterior.  |
|   | Perfil de accidentabilidad                         | Capacitaciones, cursos, especializaciones  |
|   |  | Experiencia con accidente graves   |
|   |  | Experiencia con accidentes fatales   |
|   |  | Otro tipo de lesiones o problemas de salud en el trabajo   |
| <b>Identificar las percepciones individuales y los significados compartidos de los trabajadores y sus representantes sindicales sobre las causas de accidentes graves y fatales en el sector construcción</b> | Percepción de riesgos y peligros en su trabajo     | Descripción de los principales riesgos en sus trabajos   |
|   |  | Descripción de los accidentes más comunes en sus trabajos  |
|   |  | Descripción de las condiciones seguras/inseguras en sus trabajos   |
|   |  | Sensación de seguridad/inseguridad en su trabajo   |
|   | Percepción de causas de los accidentes del trabajo | Opinión sobre las causas de los accidentes en construcción (personales y/o de otros)   |
|   |  | Impresión de la incidencia de características individuales, condiciones de trabajo y condiciones de seguridad (y otros) en la ocurrencia de accidentes |
|   |  | Localización de responsabilidad en caso de accidente   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | Percepción del vínculo entre trabajo y salud     | Percepción sobre cómo prevenir accidentes<br>Descripción de trabajador sano y seguro<br>Descripción de un ambiente laboral seguro<br>Definición de salud<br>Definición de seguridad<br>Percepción de los efectos del trabajo en sus estados de salud |
| <b>Describir la incidencia de los factores socioculturales (género, condiciones de trabajo y de empleo, nivel de especialización y educación, etc.) en las percepciones y experiencias sobre accidentabilidad de los trabajadores y dirigentes sindicales en el sector construcción.</b> | Condiciones de empleo y organización del trabajo | Jornada laboral  |
|  |  | Carga laboral  |
|  |  | Tipo de contrato   |
|  |  | Remuneraciones y bonificaciones  |
|  |  | Descripción tipo de trabajo realizado  |
|  |  | Formas de trabajar   |
|  |  | Tiempos de descanso y de transporte  |
|  | Condiciones en seguridad y salud laboral         | Infraestructura en seguridad e higiene   |
|  |  | Presencia y calidad de Equipos de Protección Personal en empresas  |
|  |  | Presencia y calidad de profesionales en SST en empresas  |
|  |  | Programas/medidas de seguridad, higiene y salud en empresas  |
|  |  | Descripción del medioambiente de trabajo   |
|  |  | Presencia y calidad de charlas y capacitaciones en SST   |
|  | Clima laboral                                    | Estructura de mando  |
|  |  | Relación con superiores  |
|  |  | Relación con colegas   |
|  | Organización del Conflicto                       | Relación con profesionales en SST  |
|  |  | Formas de protestas y/o resolución del conflicto en temáticas de SST   |
|  |  | Prácticas de resolución de conflicto en temáticas de SST   |
|  | Actitudes y prácticas                            | Presencia/descripción de comportamientos seguros en faena  |
| Presencia/descripción de comportamientos peligrosos en faena   |  |  |
| Prácticas de cuidado colectivas e individuales   |  |  |
| Conocimientos en asuntos de SST  |  |  |
| Participación en asuntos de SST  |  |  |
| Descripción de comportamientos que demuestren masculinidad en SST  |  |  |
| <b>Describir las dinámicas de las relaciones laborales y sindicales en torno a la seguridad y salud laboral,</b>   | Dinámica trabajadores y otros actores            | Relación y opinión de la empresa en relación a SST   |
|  |  | Relación y opinión de la mutual en relación a SST  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>y su influencia en las causas de accidentes graves y fatales en el sector construcción.</b>   |   | Relación y opinión del Comité Paritario en relación a SST                           |
|  |   | Relación y opinión del Previsionista de Riesgos en relación a SST                   |
|  |   | Relación y opinión de los sindicatos en relación a SST                              |
|  |   | Percepción de influencia de estos actores en la ocurrencia de accidentes            |
|  | Dinámica de dirigentes sindicales y otros actores | Percepción del papel del sindicato en prevención de accidentes y seguridad laboral. |
|  |   | Relación del sindicato y dirigentes sindicales con otros actores en SST             |
| <b>Proponer acciones y medidas de intervención preventiva a partir de la perspectiva de los propios trabajadores y sus representantes.</b> | Medidas de prevención propuestas                  | Medidas de prevención propuestas por trabajadores                                   |
|  |   | Medidas de prevención propuestas por dirigentes sindicales                          |

Fuente: Elaboración propia.

## 4. ESTADO DEL ARTE

El enfoque basado en las percepciones de las y los trabajadores, así como en su participación e involucramiento con miras a la prevención, se ha ido posicionando paulatinamente en estudios internacionales recientes, cuyos resultados respaldan la importancia de los enfoques cualitativos para evaluar y orientar las percepciones y conductas de riesgo de los trabajadores (Andersen et al., 2018; Boix, García, et al., 2001; Korkmaz & Park, 2018; Oah et al., 2018; Rowlinson & Jia, 2015; Walters & Haines, 1988; Yoon et al., 2013). Éstos sugieren que la percepción de riesgo y la adopción de comportamientos saludables por parte de las y los trabajadores está influenciada no sólo por factores individuales, sino también por determinantes sociales y culturales que inciden en la salud física y mental de estos.

Primero, se mencionan algunos **estudios cuantitativos** en temáticas de SST enfocados en las percepciones subjetivas de las y los trabajadores. Andries, Kompier y Smulders (1996), indagaron por medio de una encuesta aplicada transversalmente al continente Europeo, el vínculo percibido por distintos trabajadores entre su trabajo y los riesgos a su salud y

seguridad, descubriendo que en muchos casos el trabajo es considerado un riesgo para la salud (Andries et al., 1996). Elgood, Gilby y Pearson (2004), examinan por medio de una encuesta cuantitativa las actitudes de trabajadores en Estados Unidos hacia los problemas de salud y seguridad, profundizando en: lo que se entiende por el término "salud y seguridad"; actitudes hacia el papel de la salud y la seguridad en la sociedad; percepción de los niveles de responsabilidad por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; y percepciones sobre posibles mejoras a la salud y la seguridad (Elgood et al., 2004).

En el sector de la construcción, destaca el estudio de Rodríguez, Martínez-Fiestas y López (2013), en una obra el sur de España, quienes midieron el riesgo percibido desde una perspectiva subjetiva, bajo la idea que los trabajadores actúan de acuerdo a cómo perciben el riesgo y en función de una determinada cultura organizacional. Sus resultados indican que el oficio (albañiles, electricistas, estructuristas, etc.) juega un papel importante en la percepción del riesgo (Rodríguez et al., 2013).

Entre los **estudios cualitativos**, destaca la investigación realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS), a cargo de Boix, García, Llorens y Torada (2001), que exploró las percepciones y experiencias de trabajadores y trabajadoras del sector cerámico en España. Por medio de entrevistas y grupos de discusión, concluyen la importancia de considerar las experiencias y puntos de vista de los trabajadores a la hora de diseñar e implementar estrategias preventivas. El desacuerdo de los sujetos con las normas institucionales de seguridad, y la mayor confianza en las propias estrategias, explicarían el incumplimiento de las normas de SST por parte de los trabajadores y trabajadoras de la industria cerámica de Castellón (Boix, García, et al., 2001).

Zoller (2004) arriba a las mismas conclusiones. Por medio de entrevistas en profundidad y un trabajo etnográfico, exploró las percepciones de los trabajadores y trabajadoras de una fábrica de automóviles en Estados Unidos, para comprender cómo responden e interpretan las campañas de salud y seguridad ocupacional. Específicamente, indagó en por qué los trabajadores no participan de las campañas de prevención diseñadas para mejorar sus estados de salud y trabajo. La autora concluye que una de las razones para la poca participación, es que estas campañas no involucran adecuadamente las necesidades de los empleados, los problemas de género, y se fundamentan en modelos disciplinarios de salud, más que participativos. Los trabajadores se sienten alienados de la decisión, de modo que los programas en SST no cumplen o llenan sus necesidades reales. La autora señala la necesidad por una academia que enfatice la voz de los empleados y examine los contextos que influyen en sus decisiones sobre la participación en iniciativas de salud en el lugar de trabajo. De esta forma, el cómo trabajadoras y trabajadores entienden la salud, y la relación entre salud y trabajo, tendría efectos en cómo responden ante las políticas en SST de las empresas (Zoller, 2004).

Asimismo, Farrell y Geist-Martin (2005) también profundizan en por qué los empleados no siempre participan en iniciativas de bienestar patrocinadas por la compañía diseñadas para ayudarlos. Mediante un estudio cualitativo de entrevistas semi-estructuradas, preguntaron a

los empleados de una empresa de tecnología cómo interpretan la salud social y el bienestar. Sus resultados revelan que, para los trabajadores y trabajadoras, la salud no está ligada a una instalación de salud o programa de bienestar, sino que, de manera bastante significativa, se vincula a la interacción con sus compañeros, superiores y familiares. Gran parte de la literatura existente pasaría por alto este componente social de la salud (Farrell & Geist-Martin, 2005).

Polanyi y Tompa (2004) mediante entrevistas en profundidad a trabajadores de diversas ocupaciones en Estados Unidos, identifican dimensiones importantes de las experiencias laborales que no se tienen en cuenta adecuadamente en los modelos actuales de salud y seguridad laboral. Las denominan “dimensiones emergentes”, e incluyen: interacciones entre trabajadores y sus clientes; creencias de los trabajadores sobre la importancia y el significado de su trabajo; características de los arreglos del trabajo (por ejemplo, horas trabajadas, horario, método de pago); y el ajuste entre las necesidades, intereses, deseos, valores y personalidades de los trabajadores y su trabajo, todas dimensiones que tienen efectos sobre sus estados de salud (Polanyi & Tompa, 2004).

En Chile, Finkelstein y Salas (2011) realizaron un estudio cualitativo de entrevistas en profundidad y grupos de discusión en una empresa subcontratista minera en el Norte, sobre las representaciones sociales que inhiben, deterioran, afectan o inciden negativamente en los programas de salud y seguridad laboral de los trabajadores en la empresa. La investigación contó con la participación de gerentes, supervisores y trabajadores. Los resultados evidencian que la SST se ve enmarcada por la cultura de la organización, específicamente, por un conjunto de representaciones sociales que median y dan forma a la SST en la empresa. Entre ellas, se encuentran la identidad de la empresa como contratista de CODELCO, el valor otorgado a la productividad, la actitud generalizada de discriminación hacia aquellos trabajadores subcontratados como de segunda categoría, y la categorización de los empleadores y supervisores hacia los trabajadores como “flojos” y exclusivos culpables de sus accidentes laborales (Finkelstein, 2009; Finkelstein & Salas, 2011).

Se encuentra a su vez el estudio de Garcés (2018), que indaga en las percepciones de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos laborales en una planta industrial de alimentos en Santiago. Para los sujetos de su estudio, más que aquellos riesgos físicos y químicos, los principales factores de riesgo serían la falta de confianza y colaboración entre los trabajadores y el desplazamiento de la responsabilidad organizacional hacia la culpa individual sobre los accidentes (Garcés, 2018).

Se menciona también la investigación de Abarca (2016), que profundizó en los significados que, trabajadores y trabajadoras de supermercado, otorgan a las enfermedades y accidentes de origen laboral, concluyendo que sus formas de entender la relación entre trabajo y salud tienen efectos sobre sus comportamientos y prácticas frente a las situaciones de riesgo en

sus entornos laborales. De otro lado, para ellos y ellas, la organización del trabajo (en el caso de supermercado, relacionada especialmente a la intensificación de los ritmos de producción y flexibilidad en las tareas asignadas) sería la primera causa de sus problemas de salud laborales (Abarca, 2016).

Por último, el estudio de González, Gutiérrez, Selamé, Valenzuela y Romani (2019), se centró en las experiencias y percepciones de los trabajadores y trabajadoras recolectores de residuos de Santiago, con el objetivo final de desarrollar estrategias de prevención en materias de salud y seguridad para el sector, ello bajo la consideración que una estrategia de tal tipo debe tomar en cuenta las perspectivas de salud, riesgo laboral y seguridad de dicho grupo; la participación de los propios trabajadore/as para su diseño; y el contexto social en donde se insertan (González et al., 2019).

Específicamente en el sector de la construcción, se encuentran estudios como los de Lingard y Turner (2019), realizados a partir de entrevistas y grupos focales a trabajadores y gerentes de dos sitios de la construcción en Queensland, Australia, sobre las causas de accidentes y enfermedades. Los autores concluyen que la adopción de comportamientos saludables por parte de los trabajadores está influenciada por factores que operan a nivel individual, familiar, laboral y de la industria, por ende, las intervenciones de prevención tienen que considerar una perspectiva más amplia y ecológica (Lingard & Turner, 2019).

Gherardi, Nicolini y Odella (1998) realizaron un estudio basado en entrevistas cualitativas en una empresa de construcción en Italia. Exploraron cómo las distintas subculturas laborales – obreros, ingenieros y administrativos— tienen distintos relatos de peligro y seguridad, incorporándolos de diversas maneras a sus prácticas y medidas preventivas. Los autores sostienen que las creencias y explicaciones sobre las causas de los accidentes son relevantes para la producción social de la seguridad, que la seguridad en sí misma es un fenómeno sociocultural, y que los procesos organizativos de sentido son un límite inherente a la seguridad (Gherardi et al., 1998).

Paap (2003), por medio de entrevistas y un estudio etnográfico en una obra de construcción en Estados Unidos, demuestra que la seguridad laboral debe interpretarse desde una perspectiva doble: las políticas oficiales y los procedimientos operativos reales. Esta distinción es significativa, puesto que evidencia la diferencia existente entre las reglas que se establecen formalmente, y las reglas que efectivamente rigen en el lugar de trabajo. Es este último conjunto de reglas lo que determina las decisiones individuales del trabajador, que, para el autor, se encuentran intersectadas por una cultura masculinizada y ciertas estructuras de empleo inseguras y precarizadas (Paap, 2003).

También es clave destacar aquellos estudios fundamentados desde una perspectiva de género en sectores altamente masculinizados. Power (2008) estudió el sector de la pesca en la provincia de Terranova y Labrador, Canadá, demostrando cómo el riesgo y la seguridad se negocian en contextos específicos de género en prácticas y experiencias cotidianas de los trabajadores (Power, 2008). Iacuone (2005) demuestra cómo en la Industria de la

construcción en Victoria, Australia, la matriz masculina hegemónica influye en las percepciones de seguridad ocupacional de los obreros, incorporando nociones de juego brusco, consumo de alcohol, importancia del riesgo y la destreza física, actitudes hacia las mujeres y el poder personal (Iacuone, 2005). Breslin, Polzer, MacEachen, Morrongiello y Shannon (2007), estudian la relación entre el riesgo de salud ocupacional y su naturaleza de género, e incorporan a su estudio los conocimientos y experiencias de trabajadores jóvenes en Canadá, quienes generalmente sufren lesiones de baja gravedad con frecuencia, naturalizando sus accidentes como "parte del trabajo" (Breslin et al., 2007). Del Águila (2016) profundiza en la interrelación entre masculinidad y clase en un proyecto de obra en Argentina, encontrando ciertas prácticas de "hiper-masculinidad" que influyen en cómo los sujetos enfrentan los riesgos, peligros y accidentes en el trabajo (Del Águila, 2016).

## 5. DISEÑO METODOLÓGICO

### 5.1 Definiciones

Esta investigación se pregunta por **¿cuáles y cómo son las percepciones de los trabajadores de la construcción y sus representantes sindicales sobre las causas de los accidentes laborales graves y fatales en el sector?** A través de esta pregunta central, el estudio pretende reintroducir las voces de ambos actores en las consideraciones actuales sobre la relación entre trabajo y accidente, así como en los programas y medidas de prevención, a través de una serie de entrevistas en profundidad y grupos de discusión con trabajadores y dirigentes sindicales del rubro. Identificando las dimensiones claves en las experiencias de los trabajadores en salud y trabajo (ver acápite 3.3.2), la investigación profundizó en las percepciones individuales y en los significados compartidos sobre las causas de los accidentes del trabajo en la construcción.

#### 5.1.1 Objetivo general

Describir las percepciones y experiencias de trabajadores de la construcción y sus representantes sindicales sobre las causas de los accidentes laborales graves y fatales con miras a elaborar propuestas de prevención.

#### 5.1.2 Objetivos específicos

- 1) Identificar las percepciones individuales y los significados compartidos de los trabajadores y sus representantes sindicales sobre las causas de accidentes graves y fatales en el sector de la construcción.

- 2) Describir la incidencia de factores socioculturales (como género, condiciones de trabajo y de empleo, nivel de especialización y educación, entre otros) en las percepciones y experiencias sobre accidentabilidad de los trabajadores y dirigentes sindicales en el sector de la construcción.
- 3) Describir las dinámicas de las relaciones laborales y sindicales en torno a la seguridad y salud laboral, y su influencia en las causas de accidentes graves y fatales en el sector de la construcción.
- 4) Proponer acciones y medidas de intervención preventiva a partir de la perspectiva de los propios trabajadores y sus representantes sindicales.

## 5.2 Diseño de la investigación

La producción y análisis de datos se realizó desde el enfoque metodológico cualitativo, el cual se propone comprender la realidad desde las múltiples perspectivas, lógicas y visiones de los actores sociales que la construyen e interpretan, reconociendo en el proceso sus prácticas sociales (Galeano, 2009). La tradición cualitativa se orienta a la búsqueda de los significados, ideas y sentimientos subyacentes en las descripciones de la palabra escrita o hablada de las personas y su conducta observable (Taylor y Bogdan, 1996; en Tarrés, 2015). La problemática central de la perspectiva cualitativa son las dimensiones subjetivas e intersubjetivas de la vida social, centrándose en los significados personales y sociales, las prácticas individuales y culturales, y el entorno material o contexto (Ulin et al., 2006), dando prioridad a la narración de los propios sujetos y a su subsecuente interpretación teórica (Tarrés, 2015).

Considerando el campo de estudio de la seguridad y salud en el trabajo, el enfoque cualitativo facilitó un acercamiento a la realidad que permitiese comprender las interpretaciones subjetivas e intersubjetivas sobre la salud, la enfermedad, los accidentes y la prevención (y también la muerte), y su relación con los contextos laborales. De esta forma, se cumple con el objetivo de buscar el porqué y el cómo a preguntas a las cuáles ya existen las respuestas de en qué medida y cuánto (Ulin et al., 2006). Es decir, sabemos cuántos trabajadores se accidentan y fallecen, en qué faenas, en qué momentos, qué tipo de lesiones provocan y hasta la causa inmediata (revisar Capítulo 2 de Antecedentes). No obstante, desconocemos las dimensiones subjetivas del fenómeno, o sea, aquello que los trabajadores y sus representantes sindicales piensan, sienten y hacen en referencia a los accidentes laborales y su prevención. En definitiva, se intenta contribuir a la investigación aplicada en SST, la cual debe ser capaz de descubrir estas múltiples perspectivas y comprender cómo repercuten en la adopción de decisiones y prácticas vinculadas con la salud (Ulin et al., 2006).

### 5.3 Tipo de Estudio

Este estudio es de tipo exploratorio y descriptivo. Exploratorio porque el tema de investigación no ha sido abordado en el país desde esta perspectiva, sino que la literatura se ha centrado en identificar las causas inmediatas de los accidentes siguiendo metodologías cuantitativas, sin considerar las percepciones de los actores sociales y los factores socioculturales, de contexto laboral y relacionales, que podrían estar incidiendo en los índices de accidentabilidad. De hecho, este estudio corresponde a uno de los primeros acercamientos a los significados subjetivos e intersubjetivos de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción sobre accidentabilidad en el país.

Y descriptivo, pues “busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al análisis” (Hernández-Sampieri & Méndez, 2018), en este caso, los trabajadores de la construcción y sus representantes sindicales.

### 5.4 Técnicas de Producción de la Información

En primer lugar, se aplicaron **entrevistas cualitativas individuales y semiestructuradas** para la producción de un contenido discursivo que hiciera énfasis en las experiencias, sentidos y significados que el fenómeno de los accidentes laborales tiene para los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción. Esta técnica permitió indagar en la singularidad de las percepciones de los entrevistados (Canales, 2006). Específicamente, se realizaron entrevistas semiestructuradas, consistentes en grandes temas o preguntas que guían la conversación en función de la interacción con el entrevistado y el transcurso mismo del diálogo, siendo el entrevistador quién decide la secuencia y los términos de las preguntas. Esta técnica permitió cierta sistematicidad y comparabilidad entre todas las entrevistas del estudio, a la vez que facilitó un ambiente coloquial donde los participantes expresaron con libertad su opinión respecto a los tópicos de la entrevista, en un formato de conversación libre.

En segundo lugar, se aplicaron **grupos de discusión dirigidos** a trabajadores y dirigentes sindicales. Un grupo de discusión se define como la “reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación” (Aigner, 2004; en Ulin et al., 2006). Esta técnica permitió sondear lugares comunes en las experiencias y percepciones de los trabajadores y dirigentes sindicales que, al encontrarse en una situación discursiva (conversación), presentaron discursos más o menos “típicos” de sus grupos sociales de pertenencia (Alonso, 1998). Al igual que en el caso de las entrevistas, al ser “dirigidos” contaron con una guía temática básica con tópicos de conversación (no más de cuatro o cinco) manteniendo un formato de conversación libre. Este método fue útil para conocer las

creencias, normas y valores culturales comunes dominantes entre los dos grupos sobre la accidentabilidad laboral.

Ahora bien, la modalidad de aplicación de las entrevistas individuales y los grupos de discusión varió a lo largo del trabajo de campo, producto de las medidas de aislamiento social instauradas por las autoridades del país a causa de la pandemia Covid-19 (y asumidas con responsabilidad por el equipo de investigación). Dada esta contingencia, la mitad de las entrevistas individuales fue realizada de manera presencial y la otra mitad por formato telefónico. Asimismo, todos los grupos de discusión fueron llevados a cabo por medio de la plataforma de reuniones virtuales *Zoom Video*<sup>6</sup>, que permite videollamadas remotas entre un grupo de personas. Se utilizaron así las modalidades presencial, telefónica y *online*. Para más detalles, dirigirse al Anexo B, donde se detalla el uso de estas modalidades en la investigación y se desarrolla una reflexión metodológica al respecto.

Cómo métodos complementarios, de manera transversal a lo largo del estudio, se realizaron diversas **entrevistas individuales a informantes claves**, para profundizar en aspectos relevantes para la investigación. Como hito final del estudio, una vez analizado el material producido por medio de las entrevistas y los grupos de discusión, se convocó a un **Panel de Expertos** en temáticas de SST, con el objetivo de dialogar sobre las recomendaciones para la prevención de accidentes en construcción y diseñar una serie de medidas preventivas en seguridad y salud laboral para el sector<sup>7</sup>.

## 5.5 Población objetivo y muestra

La población objetivo del estudio son trabajadores y dirigentes sindicales de sexo masculino mayores de 18 años del sector de la construcción residentes en Chile. Entiéndase trabajadores como “obreros de la construcción” (es decir, se excluyó a profesionales, gerencias, y personal administrativo).

Se construyó una muestra cualitativa intencional y teórica (Canales, 2006), que se caracteriza por una estrategia de muestreo deliberada, cuyos criterios estuvieron basados en dimensiones y principios teóricos y prácticos en función de los objetivos de la investigación (ver acápites 5.5.1 y 5.5.2). Se utilizó la técnica de “bola de nieve” o “avalancha”, la que consiste en, primero, identificar a un número de personas que cumplen con las características buscadas en el estudio, entrevistarlos, y luego solicitarles contactos de otras personas que posean los mismos atributos que ellos (Berg, 2009). La muestra eventualmente se convierte en una “bola de nieve”, de unos pocos a muchos sujetos.

---

<sup>6</sup> *Zoom Video*, también conocido como *Zoom* y *Zoom App*, es un programa de videollamadas y reuniones virtuales, accesible desde computadoras de escritorio, computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y tabletas.

<sup>7</sup> El Anexo B explica en detalle las estrategias de recolección de datos utilizadas en el estudio y sus implicaciones.

El principio que determinó la cantidad de participantes del estudio fue el de saturación de la información, entendida como el agotamiento de información “nueva” que agregue variaciones a la ya recolectada, haciendo eco a la redundancia y repetición. Es decir, la muestra concluye cuando la/os investigadora/es no encuentran más elementos en las conversaciones que no hayan sido ya dichos: “cuando ya está todo dicho” (Canales, 2006).

La muestra total del estudio son 54 participantes: 33 trabajadores y 21 dirigentes sindicales. Aparte, participaron 14 especialistas en temáticas de SST como informantes claves y miembros del Panel de Expertos.

A continuación, se presentan los detalles de la muestra de los trabajadores y dirigentes sindicales, distinguiendo entre la muestra de entrevistas individuales y la muestra de grupos de discusión. Los criterios de selección para la muestra en las entrevistas individuales surgieron de la revisión bibliográfica realizada en los capítulos de antecedentes y marco teórico (Capítulos 2 y 3), en función de los objetivos de investigación. Se buscó la heterogeneidad, para aprehender así las diversas experiencias ligadas al rubro, en el marco de un estudio exploratorio. En cambio, los criterios de selección para la muestra de los grupos de discusión se fijaron en función de los resultados del análisis cualitativo de las entrevistas individuales, buscando profundizar en ciertos aspectos relevantes para el estudio. Al contrario de los criterios utilizados para las entrevistas individuales, donde se priorizó la heterogeneidad, en los grupos de discusión se puso énfasis en lo que tienen en común los participantes.

### 5.5.1 Muestra de Trabajadores

La muestra total de trabajadores fue de 33 participantes: 21 de ellos corresponden a la muestra de entrevistas individuales, y 12 a la muestra de los grupos de discusión.

#### A) Criterios muestra trabajadores entrevistas individuales

Los criterios de selección para la muestra de trabajadores en las entrevistas individuales se muestran en el Cuadro 5 (los sujetos, por supuesto, cumplieron más de un criterio a la vez).

**Cuadro 5: Criterios selección muestra trabajadores**

| Criterio    | Descripción   |
|-------------|---|
| <b>Sexo</b> | Hombres. Dado que se trata de un sector altamente masculinizado y se intenta profundizar en sus experiencias en función de su género. |
| <b>Edad</b> | Desde los 18 años.  |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Antigüedad laboral</b>       | Al menos dos años de antigüedad laboral en el rubro de la construcción.  |
| <b>Nivel de especialización</b> | Al menos dos niveles de especialización, buscando equivalencia numérica entre ambos: (1) obreros especializados (maestros de primera, de segunda, y supervisores/capataces), y (2) obreros sin especialización (jornales y ayudantes). Se consideraron todos los oficios de la construcción. |
| <b>Nivel educativo</b>          | Desde educación básica incompleta hasta educación superior completa.   |
| <b>Modalidad de contrato</b>    | Al menos dos modalidades de contrato, buscando equivalencia numérica entre ambas: (1) contrato indefinido y (2) contrato temporal (plazo fijo o por obra y/o faena).   |
| <b>Vínculo con la empresa</b>   | Al menos tres modalidades de vínculo contractual, buscando equivalencia numérica entre ellas: (1) independientes o autónomos, (2) subcontratos, y (3) contratos directos con la empresa principal (llamados también “por casa”).   |
| <b>Relación con accidente</b>   | Trabajadores que hayan tenido y/o sido testigo de un accidente grave y/o sido testigos de algún accidente fatal.   |
| <b>Localidad</b>                | RM y V Región, por ser aquellas con mayor índice de accidentes graves y fatalidades.   |

Fuente: Elaboración propia.

### ***B) Criterios muestra trabajadores grupos de discusión***

Se realizaron dos grupos de discusión a trabajadores: GD3 (Grupo de Discusión de Trabajadores de RM) y GD4 (Grupo de Discusión de Trabajadores de Regiones). Los criterios de selección para la muestra de trabajadores de los grupos de discusión fueron dos:

- (1) Localidad geográfica: un grupo de discusión estuvo formado por trabajadores de la construcción residentes en la Región Metropolitana, y el otro grupo formado por trabajadores de la construcción residentes en diversas regiones del país. Esta distinción surgió del supuesto extraído del análisis de las entrevistas individuales de que las experiencias en regiones están marcadas por una mayor precariedad.
- (2) Nivel de especialización/ educación: se incluyó en ambos grupos a trabajadores con mayores niveles educativos y de especialización para profundizar en sus percepciones y experiencias respecto a la accidentabilidad y en sus propuestas para la prevención de accidentes.

### ***C) Muestra total de trabajadores***

El Cuadro 6 sintetiza las características de la muestra de trabajadores de las entrevistas individuales y de los dos grupos de discusión. A cada trabajador le fue asignado un código,

omitiendo su nombre, para resguardar su identidad. La experiencia con accidentes se codificó de la siguiente manera: trabajadores que han sufrido accidentes graves (AG), trabajadores que han sido testigos de fatalidades (TAF) y trabajadores que han sido testigos de accidentes graves (TAG). Es necesario recalcar que todos han sufrido accidentes leves (AL).

**Cuadro 6: Características muestra total trabajadores**

| Código                                     | Sexo | Edad | Oficio/<br>Especialización | Contrato      | Nivel<br>educativo | Antigüedad | Experiencia<br>Accidentes | Modalidad<br>Entrevista | Ciudad |
|--|------|------|----------------------------|---------------|--------------------|------------|---------------------------|-------------------------|--------|
| <b>a) Muestra Entrevistas Individuales</b> |      |      |                            |               |                    |            |                           |                         |        |
| T1   | M    | 61   | Carpintero                 | Indefinido    | 4º básico          | 20 años    | AL – TAG – TAF            | Presencial              | RM     |
| T2   | M    | 45   | Carpintero                 | Indefinido    | 8º básico          | 20 años    | AL - TAF                  | Presencial              | RM     |
| T3   | M    | 30   | Ayudante                   | Indefinido    | Universitario      | 2 años     | AL                        | Presencial              | V      |
| T4   | M    | 50   | Rigger                     | Indefinido    | 1º medio           | 40 años    | AL – TAG                  | Presencial              | V      |
| T5   | M    | 25   | Ayudante                   | Temporal      | 2º medio           | 2 años     | AL - TAG                  | Presencial              | V      |
| T6   | M    | 52   | Pintor                     | Independiente | 2º medio           | 30 años    | AL - TAF                  | Telefónica              | V      |
| T7   | M    | 78   | Gásfiter                   | Independiente | 2º medio           | 59 años    | AL – AG                   | Presencial              | RM     |
| T8   | M    | 58   | Soldador                   | Independiente | 4º medio           | 12 años    | AL – AG                   | Telefónica              | RM     |
| T9   | M    | 38   | Electricista               | Independiente | 4º medio           | 7 años     | AL – TAG                  | Telefónica              | RM     |
| T10  | M    | 45   | Andamiero                  | Indefinido    | 4º medio           | 12 años    | AL – TAG                  | Telefónica              | RM     |
| T11  | M    | 35   | Andamiero                  | Indefinido    | 4º medio           | 13 años    | AL – TAG                  | Telefónica              | RM     |
| T12  | M    | 54   | Carpintero                 | Indefinido    | 4º medio           | 20 años    | AL – AG                   | Telefónica              | V      |
| T13  | M    | 57   | Carpintero                 | Cesante       | 4º medio           | 15 años    | AL                        | Telefónica              | V      |

|  |                |    |              |               |                  |         |                |              |    |
|--|----------------|----|--------------|---------------|------------------|---------|----------------|--------------|----|
| T14  | M              | 37 | Trazador     | Cesante       | 4º medio         | 12 años | AL – TAG – TAF | Telefónica   | RM |
| T15  | M              | 59 | Electricista | Cesante       | 4º medio         | 30 años | AL – AG        | Telefónica   | V  |
| T16  | M              | 31 | Supervisor   | Temporal      | Técnico Superior | 11 años | AL – TAG – TAF | Telefónica   | RM |
| T17  | M              | 22 | Ayudante     | Cesante       | 4º medio         | 4 años  | AL- AG- TAF    | Telefónica   | RM |
| T18  | M              | 36 | Carpintero   | Indefinido    | Técnico Superior | 20 años | AL – TAF       | Telefónica   | RM |
| T19  | M              | 27 | Carpintero   | Independiente | Técnico Superior | 6 años  | AL – TAF       | Telefónica   | V  |
| T20  | M              | 59 | Carpintero   | Cesante       | 4º medio         | 32 años | AL – TAG       | Telefónica   | V  |
| T21  | M              | 59 | Electricista | Indefinido    | Universitario    | 25 años | AL             | Telefónica   | V  |
| <b>b) Muestra Grupo de discusión de trabajadores de la RM (GD3)</b>    |                |    |              |               |                  |         |                |              |    |
| T22  | F <sup>8</sup> | 31 | Soldadora    | Independiente | 4º medio         | 6 años  | TAG            | Videollamada | RM |
| T23  | M              | 33 | Soldador     | Independiente | 4º medio         | 10 años | TAG            | Videollamada | RM |
| T24  | M              | 57 | Supervisor   | Indefinido    | Técnico Superior | 40 años | AL – TAG – TAF | Videollamada | RM |
| T25  | M              | 31 | Jornal       | Cesante       | 4º medio         | 2 años  | AG             | Videollamada | RM |
| T26  | F              | 27 | Electricista | Cesante       | 4º medio         | 3 años  | AG             | Videollamada | RM |
| <b>c) Muestra Grupo de discusión de trabajadores de regiones (GD4)</b> |                |    |              |               |                  |         |                |              |    |
| T27  | M              | 43 | Andamiero    | Temporal      | 4º medio         | 9 años  | AL – TAG – TAF | Videollamada | II |

<sup>8</sup> A pesar de que la población objetivo del estudio fueron hombres, se incluyeron a algunas mujeres al estudio para profundizar ciertos tópicos respectivos a la masculinidad. Para más detalles, revisar acápite 6.1.1.

|              |                 |    |                          |               |                  |         |                |              |    |
|--------------|-----------------|----|--------------------------|---------------|------------------|---------|----------------|--------------|----|
| <b>T28</b>   | M               | 38 | Carpintero               | Temporal      | 4º medio         | 15 años | AL – TAG       | Videollamada | V  |
| <b>T29</b>   | M               | 35 | Supervisor               | Indefinido    | Técnico Superior | 4 años  | AL – TAG – TAF | Videollamada | V  |
| <b>T30</b>   | M               | 49 | Carpintero               | Independiente | 4º medio         | 30 años | AL- AG- TAF    | Videollamada | X  |
| <b>T32</b>   | M               | 37 | Supervisor               | Indefinido    | Técnico Superior | 15 años | AL – TAG       | Videollamada | VI |
| <b>T32</b>   | M               | 25 | Terminaciones eléctricas | Temporal      | Técnico Superior | 3 años  | AG             | Videollamada | IX |
| <b>T33</b>   | M               | 26 | Supervisor               | Indefinido    | Técnico Superior | 3 años  | TAG            | Videollamada | X  |
| <b>Total</b> | 33 trabajadores |    |                          |               |                  |         |                |              |    |

Fuente: Elaboración propia.

### 5.5.2 Muestra de Dirigentes Sindicales

La muestra total de dirigentes sindicales fue de 21 participantes: 10 de ellos corresponden a la muestra de entrevistas individuales, y 11 a la muestra de los grupos de discusión.

#### A) Criterios muestra dirigentes sindicales entrevistas individuales

Los criterios de selección para la muestra de dirigentes sindicales en las entrevistas individuales fueron los siguientes (Cuadro 7):

**Cuadro 7: Criterios selección muestra dirigentes sindicales**

| Criterio                         | Descripción   |
|----------------------------------|---|
| <b>Sexo</b>                      | Hombres. Dado que se trata de un sector altamente masculinizado y se intenta profundizar en sus experiencias en función de su género. |
| <b>Edad</b>                      | Desde los 18 años.  |
| <b>Antigüedad como dirigente</b> | Al menos dos años de antigüedad sindical en el rubro de la construcción.  |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Tipo de sindicato</b>      | Dirigentes de sindicato de empresa (asociado a la empresa/ espacio físico de trabajo específico) y sindicato interempresa (asociado a más de una sede o empresa a nivel regional o nacional). Estos últimos ofrecen una visión más general sobre la salud laboral en el sector de la construcción, mientras que los primeros apuntan a una situación más localizada de una empresa en particular. |
| <b>Antigüedad laboral</b>     | Al menos dos años de antigüedad laboral en el rubro de la construcción.   |
| <b>Nivel de educación</b>     | Desde educación básica incompleta hasta educación superior completa.  |
| <b>Vínculo con la empresa</b> | Al menos tres modalidades de vínculo contractual, buscando equivalencia numérica entre ellas: (1) independientes o autónomos, (2) subcontratos, y (3) contratos directos con la empresa principal (llamados también “por casa”).  |
| <b>Relación con accidente</b> | Dirigentes que hayan tenido y/o sido testigo de un accidente grave y/o sido testigos de algún accidente fatal.  |
| <b>Localidad</b>              | RM y V Región, por ser aquellas con mayor índice de accidentes y fatalidades.   |

Fuente: Elaboración propia.

### ***B) Criterios muestra dirigentes sindicales grupos de discusión***

Se realizaron dos grupos de discusión a dirigentes sindicales: GD1 (Grupo de Discusión de Dirigentes Sindicales RM) y GD2 (Grupo de Discusión de Dirigentes Sindicales de Regiones). El objetivo de los grupos de discusión de dirigentes sindicales fue profundizar en los roles y papel de las organizaciones sindicales en referencia al fenómeno de la accidentabilidad y la seguridad y salud laboral en la construcción.

Los criterios de selección para la muestra de dirigentes sindicales de los grupos de discusión fueron los siguientes:

- (1) Localidad geográfica: el criterio diferenciador entre ambos grupos fue la localidad geográfica, con el propósito de indagar en los aspectos diferenciadores entre los sindicatos de la construcción en la Región Metropolitana y los sindicatos en las otras regiones del país.
- (2) Tipo de sindicato: al interior de ambos grupos se privilegió la elección de dirigentes sindicales interempresa, por tener una visión más global respecto a la accidentabilidad.

### ***C) Muestra total dirigentes sindicales***

El Cuadro 8 sintetiza las características de cada dirigente sindical. A cada dirigente le fue asignado un código, omitiendo su nombre, para resguardar su identidad. La experiencia con accidentes se codificó: ha sufrido accidentes graves (AG), ha sido testigos de fatalidades

(TAF) y ha sido testigo de accidentes graves (TAG). Es necesario recalcar que todos han sufrido accidentes leves (AL). El tipo de sindicato se codificó: I (sindicato interempresa) y E (sindicato de empresa).

**Cuadro 8: Características muestra dirigentes sindicales**

| Código  | Sexo | Edad | Tipo sindicato | Antigüedad sindical | Oficio                    | Antigüedad rubro | Nivel educativo | Experiencia Accidentes | Modalidad Entrevista | Ciudad |
|---|------|------|----------------|---------------------|---------------------------|------------------|-----------------|------------------------|----------------------|--------|
| <b>a) Muestra Entrevistas individuales</b>                                  |      |      |                |                     |                           |                  |                 |                        |                      |        |
| DS1   | M    | 39   | I              | 12 años             | Carpintero                | 15 años          | 4° Medio        | AL – TAG – TAF         | Presencial           | RM     |
| DS2   | M    | 40   | I              | 6 años              | Capataz                   | 20 años          | 4° Medio        | AG - TAF               | Presencial           | RM     |
| DS3   | M    | 63   | I              | 40 años             | Carpintero                | 40 años          | 4° Medio        | AG-TAF                 | Presencial           | RM     |
| DS4   | M    | 65   | I              | 40 años             | Albañil                   | 50 años          | 4° Medio        | AL – TAG               | Presencial           | V      |
| DS5   | F    | 48   | I              | 3 años              | Enfierrador               | 12 años          | 4° Medio        | AL - TAG - TAF         | Presencial           | V      |
| DS6   | M    | 68   | I              | 32 años             | Gásfiter                  | 40 años          | 4° Medio        | AL - TAF               | Presencial           | V      |
| DS7   | M    | 57   | E              | 4 años              | Pintor                    | 35 años          | 4° Medio        | AL – AG                | Presencial           | V      |
| DS8   | M    | 51   | I              | 4 años              | Inspector técnico de obra | 20 años          | Posgrado        | AL - TAG               | Presencial           | V      |
| DS9   | M    | 49   | E              | 3 años              | Tabiquero                 | 33 años          | 4° Medio        | AL – TAG - TAF         | Presencial           | RM     |
| DS10  | M    | 54   | E              | 3 años              | Albañil                   | 12 años          | 4° Medio        | AL – TAG - TAF         | Presencial           | RM     |
| <b>b) Muestra Grupo de dirigentes sindicales Región Metropolitana (GD1)</b> |      |      |                |                     |                           |                  |                 |                        |                      |        |
| DS11  | M    | 39   | I              | 12 años             | Carpintero                | 15 años          | 4° Medio        | AL – TAG – TAF         | Videollamada         | RM     |
| DS12  | M    | 54   | I              | 15 años             | Carpintero                | 20 años          | 4° Medio        | AG – TAG –             | Videollamada         | RM     |

|  |                          |    |   |         |                  |         |          |                |              |    |
|--|--------------------------|----|---|---------|------------------|---------|----------|----------------|--------------|----|
|  |                          |    |   |         |                  |         |          | TAF            | da           |    |
| <b>DS13</b>  | M                        | 51 | I | 2 años  | Ayudante primera | 5 años  | 4° Medio | AL – TAG – TAF | Videollamada | RM |
| <b>DS14</b>  | M                        | 61 | I | 40 años | Gásfiter         | 10 años | 4° Medio | AL – TAG       | Videollamada | RM |
| <b>DS15</b>  | M                        | 40 | I | 6 años  | Capataz          | 20 años | 4° Medio | AG - TAF       | Videollamada | RM |
| <b>DS16</b>  | M                        | 63 | I | 40 años | Carpintero       | 40 años | 4° Medio | AG-TAF         | Videollamada | RM |
| <b>c) Muestra Grupo de discusión de dirigentes sindicales regiones (GD2)</b> |                          |    |   |         |                  |         |          |                |              |    |
| <b>DS17</b>  | M                        | 39 | I | 12 años | Carpintero       | 15 años | 4° Medio | AL – TAG – TAF | Videollamada | RM |
| <b>DS18</b>  | M                        | 51 | E | 3 años  | Albañil          | 12 años | 4° Medio | AL – TAG - TAF | Videollamada | V  |
| <b>DS19</b>  | M                        | 61 | I | 40 años | Gásfiter         | 40 años | 4° Medio | AL - TAF       | Videollamada | V  |
| <b>DS20</b>  | M                        | 40 | I | 14 años | Prevencionista   | 16 años | Superior | AL – TAG - TAF | Videollamada | X  |
| <b>DS21</b>  | M                        | 73 | I | 50 años | Carpintero       | 50 años | 4° Medio | AL – TAG - TAF | Videollamada | IV |
| <b>Total</b>   | 21 dirigentes sindicales |    |   |         |                  |         |          |                |              |    |

Fuente: Elaboración propia.

### 5.5.3 Panel de Expertos

Como tercera técnica de producción de información, una vez terminado el análisis de las entrevistas individuales y grupos de discusión, se convocó a un Panel de Expertos en temáticas de seguridad y salud en el trabajo. Este Panel tuvo como objetivo la revisión de las medidas de prevención planteadas por los trabajadores y los dirigentes sindicales participantes del estudio. A partir de los comentarios realizados por los miembros especialistas del Panel, se redactaron las propuestas de prevención en seguridad y salud laboral finales de la investigación (ver Capítulo 7, objetivo 4: “Propuestas finales de intervención preventiva en el sector de la construcción”).

El Panel de Expertos contó con ocho miembros, cuyos nombres y descripción se encuentran en el Cuadro 9. Dos de ellos representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), encargados del área de salud laboral de la entidad; una representante de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); uno de ellos abogado especialista en temáticas de SST; un representante del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos; dos investigadores-académicos (un especialista en salud laboral, formación sindical y relaciones laborales, y una especialista en género); y un representante de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, contraparte de la investigación.

**Cuadro 9: Descripción participantes Panel de Expertos**

| Nombre                | Cargo  | Entidad                                      |
|-----------------------|--|--|
| Horacio Fuentes       | Dirigente sindical. Presidente de Industrial Chile Constramet y Secretario Nacional de Salud Laboral de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Miembro alterno del Ejecutivo de Industrial-Global, que agrupa 50 millones de trabajadores.   | CUT  |
| Erasmó Correa         | Dirigente sindical. Subsecretario de la Secretaría de Salud y Seguridad de la CUT.   | CUT  |
| Pamela Gana Cornejo   | Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se desempeñó también en la Superintendencia de Pensiones y en la elaboración de proyectos de ley relacionados con Seguridad y Protección Social, como el Sistema Chile Solidario y Fondo de Reserva de Pensiones, y como consultora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).                | SUSESO                                       |
| Patrizio Tonelli      | Investigador del Programa de Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES), FLACSO Chile. Ha trabajado como investigador en la Fundación SOL, con especial interés en los temas de formación sindical. Se ha desempeñado como Coordinador académico de la primera versión de la Maestría Internacional en Políticas del Trabajo y Relaciones Laborales (2012-2014), programa conjunto entre la Universidad Central de Chile y la Università degli Studi di Bologna (Italia). | Independiente. Investigador FLACSO           |
| Alejandro Valdebenito | Presidente Nacional del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos (antes Presidente Regional del Biobío) y consultor especialista en temáticas SST. Participó en el Consejo Consultivo  | Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos |

|                |  |  |
|----------------|--|--|
|                | de la Superintendencia de Seguridad Social; lideró el Plan de Desarrollo 2017 -2022, del sistema de Evaluación de Riesgos Civiles, Laborales y Ciudadanos, promoviendo una nueva política pública en materias de administración del riesgo.  |  |
| Isabel Pemjean | Académica Instructora del Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Coordinadora y tutora del Programa de Postítulo "Diploma Semi presencial en Teorías de Género, Desarrollo y Políticas Públicas", Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIEG), Departamento de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Estudiante Doctorado en Salud Pública de la misma casa de estudios. | Independiente. Investigadora especialista en género          |
| Marcelo Tapia  | Abogado Especialista en temas de SST. Trabajó en el equipo de formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016 - 2020). Actualmente trabaja en la División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral de la Subsecretaría del Trabajo y es parte del Directorio de la Asociación de Funcionarios de la Subsecretaría de Previsión Social.   | Independiente. Abogado especialista en SST                   |
| Nicolás León   | Jefe de proyectos de investigación en Mutual de Seguridad  | Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. |

Fuente: Elaboración propia.

### 5.5.4 Informantes claves

Con el objetivo de indagar en ciertos aspectos claves referidos a las causas de la accidentabilidad en el rubro de la construcción, se entrevistaron a seis informantes claves, especialistas en diversas áreas de interés para la investigación. Entre ellos se encuentran representantes del mundo sindical, de la institucionalidad chilena en seguridad y salud laboral, del mundo gerencial, de profesionales de la prevención, y de investigadores en seguridad y salud laboral (Cuadro 10). Estas entrevistas se hicieron en producción en paralelo con las otras técnicas y de forma autónoma<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> De entre los informantes claves, Juan Francisco Jara, presidente de la Confederación Nacional Sindical de Trabajadores de la Construcción, fue contratado como asesor sindical experto en el estudio, acompañando la investigación de principio a fin.

**Cuadro 10: Descripción Informantes Clave**

| Nombre              | Descripción   | Entidad              |
|---------------------|---|----------------------|
| Juan Francisco Jara | Presidente Confederación Nacional Sindical de Trabajadores de la Construcción   | Dirigente Sindical   |
| Pamela Gana         | Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo   | SUSESOS              |
| Elena Contreras     | Jefa Departamento Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo  | SUSESOS              |
| Rodrigo Cisterna    | Subgerente de Desarrollo y SGI Empresa Constructora. Prevencionista de Riesgos.   | Empresa Constructora |
| Gary Olmos          | Asesor Especialista en Prevención de Riesgos en Construcción en Altura. Más de 20 años de experiencia en el rubro de la construcción.   | Independiente        |
| Rodrigo Finkelstein | Autor del libro “Riesgos laborales: una visión cultural” (2018). Candidato a Doctor en Comunicación, Simon Fraser University, Canadá. Becario del Centre for Research on Work Disability Policy, Canadá. Experiencia más de diez años en el sistema de SST chileno. | Investigador         |

Fuente: Elaboración propia.

## 5.6 Tratamiento de los datos

Las entrevistas y grupos de discusión fueron grabados (en voz y/o video), transcritos en textos, y codificados por medio del Software Atlas.ti, herramienta informática cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo de grandes volúmenes de datos. La unidad de análisis consistió, así, en los textos. Mediante Atlas.ti se realizó el proceso de codificación y posterior agrupación e interpretación de los códigos, permitiendo abarcar multiplicidad de fuentes de información y, al mismo tiempo, sistematizando la información y alcanzando la exhaustividad en el análisis. La matriz de dimensiones y códigos utilizada para el análisis se encuentra en el acápite 3.3.2 “Dimensiones claves para el estudio de la accidentabilidad en el sector construcción”.

## 5.7 Técnicas de análisis de la información

El análisis de las entrevistas se realizó bajo la estrategia de análisis de contenido, la cual sitúa los contenidos en su contexto para su interpretación. Esta estrategia “se basa en la lectura como instrumento de recogida de información; lectura que debe realizarse de modo científico, es decir, de manera sistemática, objetiva, replicable, válida” (Olabuénaga, 2003; en Canales, 2006) que, en términos simples, busca descubrir el significado de un mensaje a través de su clasificación y/o codificación para interpretar su sentido.

## 5.8 Consideraciones éticas

La metodología del presente estudio fue aprobada por un Comité de Ética Científico acreditado, perteneciente a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción. El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de febrero y septiembre del año 2020 en tres etapas, marcadas por las medidas gubernamentales de aislamiento social tomadas por la expansión del virus Covid-19 en el país. A raíz de este hecho, el estudio cambió desde una aproximación presencial (entrevistas cara a cara) a una por remoto (mediante teléfono y/o medios virtuales), cambio discutido con el Comité de Ética. Para una reflexión metodológica sobre los desafíos, implicancias y resultados que significó este cambio en el proceso investigativo, revisar el Anexo B. En la primera etapa se realizaron las entrevistas cualitativas individuales, primero a dirigentes sindicales y luego a trabajadores; en la segunda etapa se hicieron los grupos de discusión; y en la tercera se realizó el Panel de Expertos (para más detalles sobre cada etapa y actividad, revisar el Anexo B).

Todos los participantes dieron consentimiento voluntario de su colaboración en el estudio, comprendiendo los términos de ésta por medio del documento denominado “Consentimiento Informado”, el cual expresó de forma clara las consideraciones éticas del estudio bajo cinco aspectos: a) *voluntariedad*: la participación en el estudio fue completamente voluntaria. A cada participante se le aseguró el derecho a no aceptar participar, o a retirar su consentimiento en el momento que lo estimara conveniente, en cualquier etapa de la investigación, sin mediar explicación alguna y sin consecuencias; b) *confidencialidad de la información*: la participación en el estudio fue completamente anónima para los trabajadores y dirigentes sindicales. Sus nombres y/o cualquier alusión que permita identificarlos ha sido eliminada. En el caso de informantes claves y Panel de Expertos, sus nombres y especialidades han sido publicados, en su calidad de especialistas en SST, bajo previa autorización<sup>10</sup>; c) *beneficios*: los participantes se beneficiaron del estudio mediante su

---

<sup>10</sup> La condición de “Confidencialidad de la información” no aplicó para informantes claves y miembros del Panel de Expertos. En este caso, sus Consentimientos Informados explicitaron que su participación en el estudio consideraba la publicación de su nombre, cargo y especialidad en calidad de experto, con el compromiso del equipo de investigación de resguardar que el material publicado se orientara exclusivamente a los objetivos de la investigación y que sus opiniones fueran fiel y respetuosamente plasmadas y transmitidas. Para más información al respecto, dirigirse a Anexo B.

colaboración en el mismo, el cual pretende proporcionar antecedentes que orienten la generación y ajustes de políticas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile, desde la perspectiva de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción, en conjunto con la opinión de expertos en SST; d) *riesgos*: la investigación no anticipó riesgos asociados; e) *compensación*: ninguno de los participantes del estudio recibió ningún tipo de compensación económica ni material por su participación. De la misma forma, no significó para ellos ningún costo, más allá del tiempo dedicado a responder las entrevistas y participar de las dinámicas grupales. Para más detalles sobre la aplicación y condiciones de los Consentimientos Informados, revisar Anexo B.

La recepción al estudio por parte de los participantes fue grata e interesada, y se pudo constatar el ánimo de colaboración, detrás de un interés por la temática. Tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión se logró un *rapport* adecuado, que generó confianza entre equipo investigador y participantes. Muchos trabajadores expresaron su agradecimiento por la instancia de participación, pues, en general, no existen espacios donde puedan hablar libremente de estas temáticas. El estudio significó así un espacio de participación que fue bien valorado.

Por otro lado, cada unidad de grabación de audio y video de trabajadores y dirigentes sindicales fue transcrita en su integridad, sin agregar ni quitar contenido a sus palabras. Sobre estos textos, se realizó el análisis de resultados del estudio y se crearon las propuestas de prevención para la disminución de accidentes. Los textos se mantuvieron integrales, copiados a este informe, palabra por palabra. Los únicos cambios al texto original fueron: omisión de nombres personales, omisión de palabras ofensivas, y omisión de chilenismos incomprensibles en otras culturas (por ejemplo: en vez de “*podís*” se copió a “*puedes*”; de “*sabís*” a “*sabes*”, y así).

## 6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del estudio, que incluye el análisis de las entrevistas individuales y grupos de discusión a trabajadores y dirigentes sindicales. Se utilizaron pronombres masculinos (trabajadores, empleados, obreros, etc.), puesto que la gran mayoría de la muestra son hombres –siendo la Construcción un sector altamente masculinizado—cuestión que se replica además en el lenguaje utilizado por los mismos entrevistados. Cuando se hizo referencia a las mujeres participantes del estudio, se usaron pronombres femeninos.

Este capítulo del informe se estructura en cuatro secciones definidas en función de los cuatro objetivos específicos de la investigación (ver Capítulo 5).

### 6.1 Percepciones de los trabajadores y dirigentes sobre las causas de los accidentes laborales

El primer objetivo específico de la presente investigación es identificar las percepciones individuales y los significados compartidos de los trabajadores y sus representantes sindicales sobre las causas de accidentes graves y fatales en el sector de la construcción. A continuación, se exponen los principales resultados en función de este objetivo. En un primer apartado se expone una caracterización de los trabajadores y dirigentes contemplados en el presente análisis. En segundo lugar, se exponen en específico sus percepciones respecto al peligro en el sector de la construcción. En tercer lugar, se exponen sus percepciones acerca de las causas de los accidentes laborales.

#### 6.1.1 Caracterización de trabajadores y dirigentes

##### *A) Perfil de los trabajadores*

La muestra total de trabajadores del estudio corresponde a 33 participantes: 21 por entrevista individual y 12 por grupos de discusión (ver acápite 5.5.1). La muestra logró una representatividad etaria –siendo el más joven de los entrevistados de 25 años, y la edad más avanzada de 78— así como en nivel educacional –desde cuarto año de enseñanza básica hasta educación superior—, aunque la mayoría posee enseñanza media completa (ver Cuadro 6, Capítulo 5). La muestra contó a su vez con variedad de oficios, desde cargos como jornales, ayudantes, maestros de primer y segundo grado, así como también algunos supervisores y técnicos superiores (con experiencia anterior trabajando como ayudantes o maestros). En específico, en los grupos de discusión se invitó a sujetos con mayor nivel educativo y especialización para profundizar en sus percepciones sobre la accidentabilidad y en sus propuestas para reducirla. La antigüedad en el rubro depende de la edad: a mayor

edad, mayor antigüedad en Construcción, siendo un trabajo que en la mayoría de los casos es de toda la vida (ver Cuadro 6, Capítulo 5)<sup>11</sup>.

Los ingresos también son variados, desde \$300.000 a \$1.100.000 mensuales, aunque la mayoría tiene un salario de entre \$600.000 y \$800.000. Los sueldos a su vez son flexibles, siendo los maestros y supervisores quienes tienen un sueldo más estable. Asimismo, sucede con el tipo de contrato: casi la mitad de ellos posee contrato indefinido –coincidiendo con los que poseen mayor nivel educativo—mientras la otra mitad tiene contrato a plazo fijo (por obra o por faena) o algún acuerdo informal (sin contrato). Un tercio de ellos (aproximadamente) se define como trabajador independiente. Cinco se encuentran actualmente cesantes y en búsqueda de empleo (ver Cuadro 6, Capítulo 5). Ahora bien, es necesario puntualizar que el tipo de contrato en la construcción varía a lo largo de la historia laboral de los entrevistados, dado el dinamismo propio del rubro. Por ello, los entrevistados han trabajado bajo contrato indefinido, temporal, como independientes y en modalidad de subcontrato en distintos momentos de su trayectoria laboral.

En las entrevistas individuales, nueve trabajadores son de la V región y once de la Región Metropolitana (RM); mientras que un grupo de discusión correspondió exclusivamente a trabajadores de la RM (GD3), y otro a trabajadores de distintas regiones de Chile (GD4), entre las que se encuentran la II, VIII, IX, y X región (ver Cuadro 6). No obstante, la mayoría de los entrevistados declara haber trabajado en diversas regiones del país, moviéndose entre ciudades según la oportunidad laboral lo requiera. Por ende, sus experiencias son diversas y no se restringen a la zona actual de residencia.

Respecto a la representación de género, la gran mayoría de la muestra corresponde a hombres (ver Cuadros 5 y 6, Capítulo 5). No obstante, en el grupo de discusión de Santiago (GD3) se buscó profundizar en ciertos tópicos respecto a la masculinidad y la participación de las mujeres en Construcción. Por esta razón, este grupo en específico contó con la participación de dos mujeres.

Sobre capacitaciones, la mayoría menciona contar con capacitaciones relacionadas a su oficio. En cambio, en SST solamente se señalan las charlas semanales y diarias entregadas por los prevencionistas de cada obra y la mutual correspondiente. Sólo unos pocos han hecho cursos especializados en SST, y coinciden con quienes han trabajado en otro rubro (especialmente minería) y/o han tenido experiencia como dirigentes sindicales.

---

<sup>11</sup> Para más información sobre la muestra, ver Capítulo 5. “Diseño Metodológico”.

## **B) Perfil de los dirigentes sindicales**

La muestra total de dirigentes sindicales del estudio corresponde a 21 participantes: diez por entrevista individual y once por grupos de discusión (ver acápite 5.5.2). A grandes rasgos, el perfil de los dirigentes sindicales responde al desempeño de oficios asociados a un mayor nivel de especialización –como carpintería, albañilería, enfierradura, gasfitería, tabiquería, pintura, etc.—, ocupaciones que a su vez están asociadas a más años de experiencia en el rubro de la construcción. Las edades de los dirigentes fluctúan entre los 39 a los 68 años. Se considera que esto aporta una mirada interesante al análisis, ya que se asocia a una heterogeneidad de trayectorias laborales (desde los doce hasta los 50 años en el rubro), y a una heterogeneidad en trayectoria sindical (desde tres a 40 años como sindicalistas). Por último, es necesario mencionar que entre los entrevistados existe equivalencia numérica en representatividad por zona geográfica (V Región y RM) y por tipo de sindicato (empresa e interempresa). Todos los entrevistados fueron hombres, excepto la entrevistada DS5 quien es mujer (ver Cuadro 8, Capítulo 5).

Se realizaron dos grupos de discusión, uno con dirigentes en la Región Metropolitana y otro con dirigentes de otras regiones del país. El objetivo de estos grupos fue indagar en la realidad sindical asociada a SST en ambas zonas y arribar a propuestas preventivas respecto a la accidentabilidad laboral en Construcción. Las ciudades representadas fueron la Región Metropolitana, la V región de Valparaíso, la VI región del Libertador General Bernardo O'Higgins, y la XIV región de Los Ríos.

De entre todos los dirigentes del estudio, algunos continúan trabajando como asalariados, mientras otros se dedican exclusivamente a su labor sindical. Ocupan cargos desde presidentes, tesoreros y secretarios de sus respectivos sindicatos. Es necesario mencionar que, dado que el rubro de la construcción es dinámico y siempre en movimiento, muchos se han desempeñado como trabajadores y dirigentes en varias regiones del país.

### **6.1.2 Percepciones de peligro: riesgos y accidentes en la Construcción**

Los trabajadores y dirigentes del estudio concuerdan en caracterizar a la construcción como un rubro peligroso, donde están expuestos constantemente a riesgos y accidentes. En este sentido, en la construcción errores pequeños pueden tener consecuencias graves o fatales. A pesar de que se reconoce que en todos los rubros existen riesgos o peligros, en el sector de la construcción sería muy importante la toma de conciencia que se tiene sobre la realización de las labores productivas.

Los accidentes más mencionados tienen relación con el trabajo en altura o caídas en general, izaje de cargas, aplastamiento o atrapamiento de extremidades, electrocuciones, sobreesfuerzo, y cortes u otro tipo de accidentes leves. Las caídas de altura son el accidente más común según los entrevistados, producto de caídas libres—caídas de distinto nivel—en bordes de edificios o estructuras en altura como andamios, plataformas (inestables o defectuosamente construidas), y escaleras. Pero también caídas al mismo nivel, al resbalar o

tropezar con escombros o material utilizado en los espacios de la obra. Los accidentes por trabajo en altura también implican que el trabajador pueda ser “golpeado por o en contra” debido a la caída de objetos (sean herramientas o material usado para la construcción), o por desprendimiento de material y/o inadecuada operación de maquinaria pesada.

Al mismo tiempo, se señalan los aplastamientos por cargas suspendidas o derrumbes; el atrapamiento de manos o extremidades por maquinaria o herramientas utilizadas; y los golpes eléctricos por trabajar cerca de cables de alta tensión o instalaciones eléctricas provisionales o en ejecución. En último lugar son mencionados (en un número importante) accidentes por sobreesfuerzo, relacionados con el resentimiento de la espalda, hombros, y rodillas (por traslado de material o peso con el cuerpo —muchas veces el doble de carga recomendada— y trabajar bajo presión); y otros tipos de accidentes leves, relacionados con torceduras o esguinces, enterrarse o cortarse con material o escombros de la construcción (clavos, madera, fierros), y golpearse extremidades con el uso de herramientas.

Estos riesgos y accidentes descritos por los entrevistados coinciden con los señalados por la bibliografía en los primeros capítulos del informe (ver Capítulo 2 de Antecedentes).

Llama la atención que las percepciones sobre el mayor peligro tienden a estar asociadas a “otros”: otros trabajadores de la construcción u otros sectores o faenas son los que están sometidos a mayor riesgo de accidentabilidad. En este sentido, se tiende a mencionar como oficios más riesgosos labores distintas de las que ellos realizan.

Con independencia de los ya señalados, uno de los riesgos en los que más se repara es la interdependencia de las labores en la construcción. La coexistencia de variedad de tipo de contratos, oficios, tareas y especializaciones, todas entrelazadas, junto a la alta rotación de la mano de obra, genera que la seguridad personal dependa en demasía del trabajo bien hecho del otro, habiendo una multitud de factores por controlar.

Acá en las partes que yo he estado no ha pasado, pero uno ve noticias, ve los accidentes que son varios en las obras, y aquí claro, como va todo muy rápido, van dejando cosas atrás, de repente dejan cosas, placas ahí, y llega otro *viejo* [trabajador de la construcción]<sup>12</sup> que no estuvo en la obra gruesa, llegan los carpinteros a colocar los tabiques, y vio esa placa ahí y piensa que está firme, la pisa y se cae. Entonces, como hay una rotación de maestros, después llegan los yeseros y tampoco no saben lo que puede haber, porque los *viejos* están como detrás, entonces corren no más, y no es como alguien de la casa. Hay algunas partes donde hay Comité Paritario, donde van como gestionando que todo funcione bien, pero siempre se les va algo (T18, carpintero, 36 años, RM).

---

<sup>12</sup> “*Viejo*” hace referencia a un trabajador o obrero de la construcción, siendo la jerga con la que designan entre ellos.

La alta probabilidad de un accidente fatal o la “cercanía con la muerte”, produce una sensación de inseguridad al trabajar. Como ejercicio para contrarrestar lo anterior, es necesario estar siempre atento, pues la muerte es un riesgo presente en su imaginario, dando cuenta de una conciencia constante sobre lo peligroso de su trabajo. Sólo unos pocos entrevistados dicen sentirse seguros en su trabajo, y son quienes trabajan actualmente para empresas que tienen una preocupación especial en SST. El resto narra una sensación de riesgo constante.

Que está ahí, te está acosando [la muerte], que está cerca la muerte, las grúas, todo eso. Te da una situación de riesgo el mismo movimiento de tierra cuando tú vas pasando. Antes tú llegabas y pasabas no más, hoy día se tiene que señalar por los lugares que tú puedes pasar y que no vas a tener problemas de caída de altura, de cosas de objetos de altura, eso también te provoca una inseguridad, tienes que andar muy atento para ejercer tu trabajo (DS3, carpintero, 63 años, RM).

Ahora bien, las anécdotas de los participantes del estudio apuntan a que existen dos tipos de experiencias respecto a la accidentabilidad en el sector construcción. Estas experiencias se configuran a partir de las condiciones de empleo, trabajo y seguridad con las que cuenta cada trabajador y dirigente sindical, junto a factores como el nivel de educación y de especialización en oficio. Y van a dividir a los trabajadores y dirigentes en dos segmentos:

- (1) **Primario o Protegido:** formado por individuos con mayor cualificación en oficio y/o nivel educacional, empleo estable –generalmente con contrato indefinido—y, por tanto, mejor pagados.
- (2) **Secundario o Vulnerable:** corresponde a trabajadores menos cualificados, subcontratados, independientes o informales (es decir, sin contrato), cuyas condiciones laborales son más precarias: mayor inestabilidad, menores remuneraciones y menor protección.

Esta división hace eco a la encontrada por Díaz (2014) en su estudio en el sector construcción, donde concluye que el rubro asiste a un fenómeno de **dualización en dos segmentos diferenciados de trabajadores** (Díaz, 2014). Como toda clasificación, no es absoluta, sino más bien cumple el sentido práctico de ayudar a comprender desde y hacia dónde hablan los entrevistados. Son cuatro las características específicas del trabajo en la construcción que marcan las diferencias entre uno y otro en temáticas de seguridad y salud laboral: (a) la fragilidad contractual (es decir, cuán real es la amenaza de la no renovación del contrato); (b) la precariedad laboral, asociada a la subcontratación e informalidad; (c) la presión por la intensificación de los ritmos de trabajo; (d) y la carencia de condiciones básicas en seguridad y salud (como acceso a infraestructura, EPP (Equipamiento de Protección Personal), charlas y capacitaciones, y profesionales en prevención de riesgos).

Los próximos capítulos van a profundizar en esta dualización y en su incidencia en las percepciones y experiencias de los trabajadores y dirigentes respecto a los accidentes en el trabajo.

### 6.1.3 Percepciones de trabajadores y dirigentes sobre las causas de los accidentes laborales

En este apartado se analizan y exponen las principales las percepciones compartidas por trabajadores y dirigentes sindicales sobre las causas de los accidentes en el sector construcción. Cuando se les preguntó por qué creen que ocurren los accidentes en la construcción, las respuestas fueron heterogéneas, pero es posible agruparlas en tres grandes tendencias:

- (a) los que colocan la causa principal en las condiciones de empleo, trabajo y seguridad de las empresas,
- (b) los que lo hacen en las actitudes y comportamientos de los trabajadores,
- (c) y los que piensan que es una mezcla entre ambas causas, dando cuenta de la tensión entre productividad y seguridad en las experiencias de los trabajadores.

Por supuesto, estas explicaciones están llenas de matices y se encuentran entrelazadas, pero para comprender en profundidad los significados de cada una, se van a analizar por separado.

#### ***A) Percepción 1: condiciones del trabajo y condiciones de seguridad y salud como causa de accidentes***

##### ***Organización laboral y condiciones de empleo***

Para algunos entrevistados, la causa de los accidentes en construcción se atribuye directa y primordialmente a la organización del trabajo y las condiciones de empleo, seguridad e higiene de las empresas. Ello, estaría configurado por las siguientes condiciones: (a) la alta rotación laboral e interdependencia de las tareas; (b) la constante presión por los tiempos de trabajo; (c) el hostigamiento de los mandos medios; (d) la falta de tiempos de descanso apropiados, incluyendo la inexistencia de vacaciones pagadas; (e) la valoración identitaria del “trabajo bien hecho”; (f) la necesidad de mantener el empleo; y (g) el sistema de remuneraciones y la inestabilidad laboral. Detrás de estas causas se encuentra el hecho que las empresas priorizan la productividad por sobre la seguridad.

Parten después nuevas prioridades, que vendrían siendo el tema de la ejecución, de la producción y la presión que se ejerce desde arriba hacia abajo, entonces, en realidad, la seguridad queda muy descartada con respecto a eso (T17, soldador, 25 años, RM).

Para los trabajadores, factores como la cantidad de oficios coexistiendo en un mismo proyecto, el dinamismo de la jornada, y la alta rotación de los puestos de trabajo, son una de las causas de los accidentes laborales. Controlar y administrar tantas tareas, actividades, herramientas y materiales al mismo tiempo se vuelve complejo tanto para administrativos como para trabajadores.

Suponte estás haciendo una casa, no estás solamente tú en esa casa, está el eléctrico, está el carpintero, entonces los riesgos, claro, yo no tengo nada que ver, pero sí, yo siempre me *previne* (T6, pintor, 52 años, V región).

Otra complejidad propia del rubro es la cantidad de trabajo y los horarios. Los trabajadores reconocen que la jornada laboral es de lunes a viernes, pero se extiende generalmente hacia el sábado y/o domingo para una media jornada que es ocupada para terminar o avanzar en labores pendientes. Esta jornada se plantea, en principio, como electiva. Sin embargo, muchos señalan que la “elección” no es tal, pues su presencia se determina en la práctica por las necesidades de la compañía. En relación con los horarios, las obras comienzan aproximadamente a las 8:00 horas y terminan pasado las 18:00 horas. No obstante, esta jornada de 10 horas laborales diarias tiende a extenderse para muchos que realizan horas extras. Estas horas extras son pagadas, pero trabajadores mencionan que se hacen comunes, casi parte de su jornada laboral diaria, pues sus tareas dependen de la finalización de otras labores anteriores y de la llegada de ciertos materiales y proveedores. Si alguna tarea en la obra se retrasa – lo que ocurre comúnmente – los obreros deben compensar el tiempo perdido trabajando hasta tarde. Algunos señalan quedarse incluso hasta las 22 y 23 horas de la noche. La jornada se puede extender así de 45 horas semanales hasta 60 horas<sup>13</sup>.

(...) siempre los accidentes ocurrían después de la jornada de trabajo, porque a veces se quedaban también. A ver, por decir, había que trabajar doce horas más de lo que ... y ya el cansancio después le pasa la cuenta, y por quedarse a trabajar más a veces se accidentaban (T7, gasfíter, 78 años, RM).

Esta prolongación horaria está supeditada a las represalias de los capataces o supervisores directos: quiénes no cumplen las horas extras requeridas no serían considerados para la renovación del contrato, pues demostrarían bajo compromiso laboral. De esta forma, la elección se convierte en obligación para muchos trabajadores.

---

<sup>13</sup> Chile se encuentra entre los diez países de la OCDE donde más horas se trabaja al día. Las largas jornadas laborales tienen efectos sobre los patrones del sueño y el agotamiento extremo, que pueden llegar a provocar daños cognitivos y cerebrales, además de elevar el riesgo de problemas cardíacos, hipertensión, diabetes, enfermedades cerebrovasculares (aumenta el riesgo de accidente cerebrovascular), depresión y adicciones (abuso de alcohol, tabaco u otras sustancias adictivas), entre otros (MINSAL, 2011).

No hay ni un trabajador que trabaje de lunes a viernes, porque siempre les dicen que tienen que ir el sábado, y si se niegan, cuando viene una baja o van a haber despidos, los primeros en la lista son ellos (...) No les renuevan, por lo mismo, porque dicen 'No, él no se queda'. Aunque sea muy bueno para trabajar, pero no, o sea, es como la amenaza esa siempre, si tú no te quedas después de las seis de la tarde también viene una represalia (DS2, capataz, 40 años, RM).

Estas condiciones de trabajo producen a larga agotamiento y cansancio acumulativo en los trabajadores, teniendo un efecto directo en los niveles de accidentabilidad en el rubro. Para los dirigentes, es "la forma de estar mucho tiempo en el trabajo" la causante de una gran parte de los accidentes en la construcción:

Los accidentes se producen por esta cantidad de horas que tú trabajas, se producen por, imagínate, por la situación que tienes que levantarte, muchos trabajadores que viven en Colina se levantan a las cinco de la mañana para llegar acá donde nosotros vivimos. Entonces, tú eres como un esclavo, estás de las cinco de la mañana y luego te llevan en bus al acercamiento, y tú sales a las seis y media del bus porque el bus sale, la salida es a las seis (cuando no trabajan horas extras), y después en media hora para que el conjunto de los trabajadores llene el bus, para luego llevarte aquí a estación Mapocho, llegar a Colina, otros que son de Maipú, de los pueblos aledaños a Santiago, esos pueblitos chicos para arriba, y así. Esa situación hace que la accidentabilidad sea fiera en la construcción (DS1, carpintero, 39 años, RM).

Relacionada con la intensificación de los ritmos de trabajo, se encuentra la planificación de las labores en el tiempo, también llamada "carta Gantt". En opinión de los dirigentes, desde la organización misma del trabajo se diseña una programación irrealista que no considera los desafíos y tiempos reales de trabajo. Esta planificación poco realista de la ejecución del trabajo generaría un atraso constante en las obras. A ello se suman bonificaciones a la gerencia y administrativos por trabajo terminado a tiempo, lo que sumaría presión desde la administración hacia la mano de obra. La responsabilidad por el atraso en los tiempos recae, finalmente, sobre los trabajadores, quienes deben duplicar la intensidad de los ritmos de trabajo y extender sus jornadas laborales para cumplir con las exigencias. La mayoría de los entrevistados considera que la imposición de ritmos acelerados de trabajo produce accidentes, ya sea porque provoca desgaste y estrés constante entre los obreros o porque coloca el énfasis en la productividad por sobre la seguridad.

El punto dos es la planificación, de cómo se va a ejecutar el trabajo. Siempre hay fecha de inicio y fecha de termino, por ende, si se termina antes la obra, van a haber más bonos para los altos cargos. Pero ellos no planifican bien, planifican así, no hacen una planificación correcta que sea un engranaje (...) sino que ellos planifican mal, entonces eso recae en los trabajadores, el atraso. Por ende, siempre andan los trabajadores haciendo la pega al 200%, entonces, ahí se expone mucho más a que hayan accidentes y andan estresados, porque andan peleando para que les pasen la grúa para trasladar el material,

entonces, el trabajador no está 100% focalizado en su trabajo (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

A eso va que eso se puede evitar programando mejor el trabajo, porque muchas veces dicen que somos poco productivos, pero este es el problema de la cabeza hacia abajo ¿Por qué? Porque ellos no hacen una programación ordenada y realista, entonces, como hacen una programación fantasma, entonces se empiezan a generar los atrasos (DS2, capataz, 40 años, RM).

Las presiones por acelerar los ritmos de trabajo, asociados también a mayor remuneración en sistemas de trabajo *a trato*, por faena o por obra (revisar acápite 6.3.1), generan “apuros” en los trabajadores que propician la ocurrencia de accidentes.

Ahí en el apuro, la gente por querer ganar más monedas, en el caso del maestro, pasan accidentes, porque, digamos, en el apuro voy a ganar más plata. Pero se olvida de la otra parte, que tiene que andar con cuidado trabajando (T20, carpintero, 59 años, V región).

Los mandos medios serían los encargados de traspasar las presiones a los trabajadores, representando, para los entrevistados, el mandato de la empresa de enfatizar la productividad por sobre la seguridad. Trabajadores entrevistados cuentan cómo, en varias ocasiones, sus supervisores directos los incentivan a realizar labores peligrosas para ahorrar tiempo (en este aspecto se profundiza en el acápite 6.3.2 sección “a”). Se genera así un clima laboral de hostigamiento con bajo resguardo de la seguridad de los trabajadores, a lo que se suma la siempre presente amenaza de no renovación de contrato.

La presión, el apuro, el jefe que te dice ‘no, si hazlo así no más, hazlo así si no va a pasarte nada’- T10, andamiero, 45 años, RM).

Estos ambientes laborales de hostigamientos, presiones y exigencias son material dispuesto a la aparición de siniestros. Para un entrevistado, los accidentes se producirían, en pocas palabras, por el “*hazla cortita*” repetido por los jefes directos. En contraposición, un buen clima laboral reduciría los accidentes.

Lo he experimentado ahora en estos seis meses, también, en que yo tengo un jefe muy impaciente, y que cuando estamos en un trabajo quiere que las cosas se hagan bastante rápidas. Ya tuvimos ya un encontrón porque se pone nervioso, y puedes sufrir tú un accidente. Creo que la presión externa a la que a veces son sometidos los trabajadores, por el apuro, por la fecha, por esos factores, puede provocar un accidente (T21, electricista, 58 años, V región).

En esta dinámica emerge una dimensión propia de la identidad y la cultura de los trabajadores referida a ser un *buen trabajador* o la ética del *trabajo bien hecho*. Esta ética laboral del buen trabajador fue constatada en la investigación de Abarca (2016), respecto a sus efectos en la salud en trabajadores de supermercado. Los entrevistados relatan la importancia que tiene para ellos el realizar su trabajo de la manera más rápida, eficaz y profesional posible, como medida de un trabajo bien hecho, y así también ser considerados por las jefaturas. Ahora bien, en un contexto donde el acento de las empresas está en la

productividad por sobre la seguridad, un “trabajo bien hecho” se convierte en sinónimo de un “trabajo rápido” (lo más rápido posible). Este último implica riesgos para su salud y seguridad (por “*andar apurados*” y desconcentrados), los que asumen como *gajes del oficio*, pues de ello depende, en muchos casos, su continuidad laboral (revisar acápite 6.2.2 para profundizar en este aspecto).

Claro que afecta, cuando hay mucha presión, por supuesto ¿Sabe qué pasa? Yo le explico, yo he trabajado en tantas empresas. Cuando uno llega, lo primero que le dicen a usted ‘¿sabe qué? Hay que ponerle maestro porque estamos atrasados’ Lo primero que le empiezan a decir en las mismas charlas o los mismos capataces ‘maestro ¿sabe qué? estamos atrasados así que...’ O sea, nunca (yo llevo muchos años en esto) he estado en una empresa donde dicen ‘vamos bien con los tiempos’, siempre van atrasados, no sé si será una estrategia o es realmente que van atrasados. ‘No, es que esa cuestión tiene que haberse entregado hace tres meses atrás, todavía nos falta *pega*’. Yo pienso que la presión sí afecta para trabajar: en un ambiente con presión usted no trabaja bien, trata de hacer algo rápido y esa misma rapidez lo hace a uno perder un tiempo, que, si estuviera más tranquilo haciéndolo, no pasaría. A veces puede pasar también que influyan en algún accidente los riesgos, porque los maestros tratan de hacerlo, por supuesto, para quedar bien en la empresa, no tener problemas, para que digan ‘el maestro es un 7’ (T20, carpintero, 59 años, V región).

Lo anterior tiene directa relación con el problema que un entrevistado denomina de “subsistencia” o “necesidad”. Aunque los sujetos comprendan que trabajar de ciertos modos o a ciertos ritmos puede ser peligroso para su seguridad, la necesidad de mantener su empleo (generalmente la fuente principal de ingresos del hogar) pesa más como medio de subsistencia. En esta dinámica, para preservar la continuidad laboral se ven obligados a responder a las exigencias de las empresas en desmedro de sus estados de salud y seguridad, teniendo un impacto directo en la ocurrencia de accidentes.

O sea, la empresa siempre te va a exigir, o sea ‘esto tiene que quedar listo de aquí a mañana’ ¿Y eso qué significa? Que tú de aquí a mañana, que pueden ser las dos, tres de la mañana, cuatro de la mañana, tiene que quedar listo, y todas esas son exigencias de la empresa (...) Y después al otro día tú tienes que subsistir de nuevo, dormiste dos horas, vamos a trabajar de nuevo, entonces ya no estás con tú... Es como un chofer de bus, trabaja y trabaja y se queda dormido. Eso me pasaba a mí, me quedaba dormido, pero igual seguía trabajando y al otro día lo mismo, y al otro día lo mismo, y al otro día lo mismo. Entonces, todo te lo pone ahí la necesidad de la empresa (...) Claro que te influye en los accidentes, claro que influye, por lo mismo, también no dormía las horas que tenía que dormir. Y no solamente el pintor, eran todos, todos tenían que subsistir, y de ahí pasaban los accidentes también, no estabas claro, ya no estabas con tus sentidos (T6, pintor, 52 años, V región).

Esta noción de que la “necesidad de subsistencia” es el mayor causante de accidentes, se relaciona también con que genera incentivos perversos donde los trabajadores intentan

reducir ellos mismos los costos del empleador (es decir, no significar un costo extra) e incurrir en prácticas peligrosas para acelerar el trabajo y recibir mayor remuneración. El rol de proveedor juega aquí un papel identitario importante para los trabajadores: el “llevar el pan a fin de mes” se convierte en un imperativo que orienta sus acciones en salud y seguridad (ver acápite 6.2.4):

La necesidad es la peor, digamos, el peor causante o el mayor causante de accidentes, así como el “hazla cortita”, la necesidad. Muchos trabajadores que, por necesidad, por hacerla rápida o por ganar un poquito más, por quedar bien con el empleador, no se pone al arnés, no se pone el cabestrillo en el casco, el casco se le cae y trabaja sin casco, o no se pone las antiparras y se entierra un alambre en el ojo. Porque: una, por no hacerle gastar al empleador; y otra, por hacerla cortita, por andar... y producto de que yo la hago cortita, por la necesidad de llevar el pan a fin de mes a mi casa (T14, trazador, 37 años, RM).

En estas reflexiones, un grupo importante de trabajadores concluye que estas situaciones vinculadas estrechamente a las condiciones de empleo, trabajo y organización laboral, ocasionarían un “agobio en el trabajador”, favoreciendo situaciones factibles de accidentabilidad.

Para los dirigentes, las normas y medidas en SST se vuelven inútiles si en la práctica lo más valorado por las empresas es el nivel de productividad de cada trabajador.

En base a la experiencia que puedo tener, lo que más se acusa es el agobio del trabajador. En este sentido, como dirigente, siempre hemos tenido que ver los accidentes, pero siempre ocurren cuando el trabajador ya está llegando al viernes o al día de pago, y ya está pensando en irse para la casa; o bien, es tanto el apuro, o agobio por parte de la empresa, que le exigen al trabajador que *tire* [que continúe trabajando] sin importar, de repente, que tenga las normas de seguridad establecidas o sin cumplir las normas de seguridad (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

### ***Deficiencias en las políticas y gestión en SST***

Es de acuerdo común entre los entrevistados que las políticas en SST, y específicamente en prevención de accidentes, han mejorado significativamente los últimos diez años en el país y en el sector construcción. A razón de estos cambios, hay una valoración positiva de los adelantos que se han logrado en prevención y una buena apreciación global del sistema de salud y seguridad. La opinión general, especialmente en los dirigentes sindicales, es que la legislación en salud laboral existente es buena, y se valora la participación que en ello ha tenido el movimiento sindical. Sin embargo, hay acuerdos en que necesita actualizaciones y mejoras, ya que persisten medidas que se han tornado ineficientes si se consideran las grandes transformaciones que ha experimentado este dinámico sector en las últimas décadas.

Uno de sus problemas principales, especialmente para los dirigentes sindicales, sería que no contempla normas o políticas sectoriales específicas aplicables a todas las empresas de una determinada rama. Producto de ello, no todas las empresas de la construcción se encuentran

en el mismo nivel respecto a la aplicación de políticas en seguridad y salud laboral, generando diversas brechas en el sector. Por ejemplo, muchas empresas abaratan costos en EPP, implementos de seguridad varios, mantención e higiene, especialmente las contratistas y subcontratistas. Entrevistados cuentan cómo les ha tocado trabajar en obras donde les piden llevar sus propios EPP, carecen de reposición de estos en caso de desgaste o pérdida, donde se ocupa la señalización mínima, no hay preocupación por limpieza de escombros o higiene de baños, comedor y duchas, y ven al prevencionista de riesgo una vez cada dos meses. Al mismo tiempo, los mismos sujetos han tenido la experiencia de trabajar en empresas en las que existe una política sólida en gestión de prevención de riesgos, con profesionales presentes y recursos destinados a cumplir todas las normas preventivas.

Las constructoras abaratan muchos costos y no arreglan ese tipo de cosas, arreglan solamente cuando va a ir un inspector de la mutual a verificar esos temas, ahí arreglan, para el puro momento que va a ir la mutual a ver. Pero la mutual nunca se deja ver por una construcción cuando no les corresponde. Lo que pasa es que ellos avisan cuando van a ir, entonces, de qué sirve si estos tipos saben que van a ir los de la mutual a hacer revisión y todo, y andan todos preocupados de la seguridad, todos preocupados de que esto esté bien, funcionando en orden y todo, que las cocinas estén, pero, impecables. Se van ellos, pasaron tres cuatro días, que dura más o menos la limpieza, y ya después tú te imaginas que después que se van ellos queda el *despelote* [desorden] de nuevo, hasta que en unos tres cuatro meses vuelve a pasar algo, y vuelven a venir de nuevo. Porque así lo hacen las constructoras, así trabajan (DS9, tabiquería, 33 años, RM).

En términos de infraestructura y sistemas de prevención de riesgos, los entrevistados hacen referencia casi exclusivamente a los EPP y a otros elementos más tangibles. Sobre sistemas técnicos, barreras físicas, y sistemas y estrategias de gestión organizacional de prevención no hay prácticamente mención en las entrevistas<sup>14</sup>. Entre la infraestructura faltante se enumera la falta de agua caliente en invierno, o simplemente falta de agua; zapatos de seguridad de mala calidad que producen hongos; falta de suficientes baños y duchas, y ausencia de limpieza de estos; falta de agua disponible por piso para beber; falta de comedores aptos para comer; carencia de ropa adecuada para los cambios de clima; entre otras. Principalmente los entrevistados apuntan a los EPP de mala calidad o que no se ajustan a las medidas corporales de los individuos. Es común, por ejemplo, que los guantes queden grandes, lo que impide realizar el trabajo de manera adecuada, pudiendo llegar a producir un accidente. Son los trabajadores independientes, subcontratados e informales los que señalan no contar con todos los implementos de seguridad. En cambio, aquellos

---

<sup>14</sup> Considerando que es un estudio exploratorio, los cuestionarios preguntaron sobre estos aspectos de manera general. Se requiere un estudio más específico para dilucidar en mayor detalle sobre las condiciones sanitarias, de seguridad y de sistemas de gestión en prevención.

contratados “por casa”, dicen no tener problemas con sus EPP estando siempre a disposición que los requieran.

Cuestiones así, trabaja sin guantes uno, no se coloca los guantes. A veces las mismas cosas que le dan a uno para trabajar a veces son de mala calidad, no les ajustan a las manos de uno, entonces también produce accidentes por eso. Y uno a veces no trabaja con esas cosas, porque son incómodas, entonces uno se accidenta también con los elementos que le dan o que me den, igual se accidenta, porque los elementos son de mala calidad o no son adecuados para las manos de la gente (T7, gáster, 78 años, RM).

Esta revisión general da cuenta de políticas y prácticas desarrolladas en las empresas de la construcción que muchas veces se encuentran al margen de la ley. En los discursos aparecen testimonios sobre accidentes fatales y graves producto de estas negligencias empresariales respecto a las condiciones de seguridad e higiene en los proyectos de construcción.

Por último, las capacitaciones y charlas en SST serían insuficientes, tanto en calidad como en cantidad. Los entrevistados diagnostican un alto porcentaje de trabajadores y dirigentes que no tienen educación respecto a la prevención de riesgos ni a las formas de desarrollar sus trabajos de formas seguras. La educación en SST sería un asunto clave, pues no sólo profesionaliza a los obreros de la construcción, sino que también los empodera y capacita a la hora de tomar decisiones riesgosas en el trabajo y así privilegiar su vida y su salud. Por ejemplo, que, ante situaciones peligrosas o falta de experiencia, los trabajadores sean capaces de desistir de realizar cierto trabajo en aras del cuidado:

Retomando lo que mencionaba al principio, sobre la inducción de las personas que no tienen ninguna experiencia en la construcción, los que recién están iniciando una vida laboral en la construcción, lo que él quiere es que lo dejen trabajando y que le hagan el contrato. Entonces, le van a preguntar en la inducción si es una persona completamente responsable ‘Oye *viejo*, ¿tú has trabajado en altura?’ ¿Y el *cabro* [el joven] le va a decir que no? ¿Para que lo echen? Le va a decir ‘No, de *cabro chico* [de niño] que ando arriba del techo y poco menos que sé volar’ Entonces, al momento de los *qué hubo*, lo van a mandar al *cabro* arriba de los andamios, arriba de un techo, y el *cabro* sin ninguna experiencia se va a subir, porque a lo mejor estaba acostumbrado a trepar de *cabro chico*, que no es lo mismo que cargar herramientas de trabajo en el cinto, o cargar elementos que tenga que ver con la acción que va a realizar. Entonces, lógicamente, tendrá un tremendo riesgo de caerse, de tener un accidente que sea fatal y que le cobre la vida. El atrapamiento es lo mismo, solo que es para abajo. También tiene que ver con la voluntad de nuestros compañeros y compañeras, que son arriesgados, corren riesgos a veces innecesarios, porque no tienen la capacidad de decirle ‘¿Sabe qué, capataz? No me quiero subir porque no encuentro que esté seguro’, sino que va y se sube. Y a veces sin las condiciones necesarias, a veces sin los elementos de protección personal adecuados (...) Hay mucha obra que no tiene los elementos que corresponden, entonces los *viejos* ¿qué tienen que hacer con eso? (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

## B) Percepción 2: actitudes y comportamientos del trabajador como causa de accidentes

Para otro grupo de trabajadores y dirigentes la causa de los accidentes laborales es atribuible principalmente a los errores, descuidos e irresponsabilidad de los propios trabajadores. En esta explicación, los accidentes se asocian con actitudes del trabajador, como el desconocimiento del oficio o herramientas específicas (no preguntar, no avisar, no querer pedir ayuda); no estar atentos o concentrados en el trabajo; no tener la experiencia laboral o formación básica para el desempeño de las actividades; ser flojos, testarudos e irresponsables; y tener exceso de confianza dada su experiencia en el rubro. Tales actitudes específicas estarían influenciadas por factores internos y externos al trabajo, y tendrían consecuencias negativas que conllevan al riesgo de accidentes. Estas explicaciones se aplican también a ellos mismos, señalando que muchas veces han tenido accidentes por no usar correctamente sus implementos de seguridad.

De *porfiado* nomás *poh*, hay veces que te dicen las cosas con las que tienes que tener cuidado, y uno no le toma tanto peso, y las hace igual. Como 'amárrate', y no te amarras; 'no pases por ahí detrás de la máquina', pasas detrás de la máquina; 'no pases por ahí que hay un hoyo', y pasas por ahí (...). Yo les dije la otra vez en la charla, que un *viejito* estaba echándole el... que no, que usted tiene que hacerse responsable por los trabajadores, si a ti te dicen amárrate y no amarras, es culpa tuya *poh*, ya te lo dijeron tres veces, no tienen que decírtelo más, si no son niños tampoco *poh*. Y es verdad *poh*, es más responsabilidad de uno los accidentes, que uno sabe las cosas que no tiene que hacer, y las hace igual (T5, andamiere, 25 años, V región).

E: ¿Por qué crees tú que ocurren esos accidentes tan comunes de los que me estás hablando recién?

S: La confianza, la confianza, la confianza, en la confianza está el peligro. Bueno yo no lo hago, yo siempre estoy amarrado constantemente, le recuerdo a mis compañeros que a dos metros el hombre tiene que estar amarrado, y como siempre somos tan seguros o creemos saberlas todas, muchas veces no se amarran, no se amarran, no se amarran, trabajan confiados de que nunca les va a pasar nada, pero es la confianza, es la confianza, eso es lo que los traiciona (T10, andamiere, 45 años, RM).

A este respecto, los dirigentes mencionan a su vez la influencia del fuerte predominio de una cultura masculina propia del sector, la cual se vislumbra en formas de protesta y ciertas actitudes como, por ejemplo, la no utilización de los implementos de seguridad, la testarudez, el no preguntar, demostraciones de valentía, etc. Asimismo, ciertos comportamientos estarían influidos por el abuso de droga y alcohol en horario de trabajo, y al interior de las obras, vinculada a una respuesta por parte de los obreros a las exigencias de trabajo y

cumplimiento de las metas de productividad. Ambos temas son tratados en profundidad en el acápite 6.2.4.

De estas apreciaciones surge entre algunos entrevistados la percepción de que el sujeto es el responsable de los accidentes en el trabajo. Esta explicación predomina sobre todo (aunque con excepciones) en trabajadores del segmento primario o protegido, quienes poseen estabilidad laboral y/o trabajan en empresas preocupadas por el cumplimiento de las normas en SST, sustentando su relato en su experiencia personal de que existe buena infraestructura de seguridad e higiene, que los trabajadores poseen toda la información necesaria y que se les entregan todos los implementos de seguridad. También se encuentra en algunos trabajadores independientes (también con excepciones), quienes han debido asumir individualmente su cuidado y protección durante toda su trayectoria laboral. Por ello, en sus percepciones, cualquier accidente que padezcan es, en última instancia, negligencia personal. Es el caso de, por ejemplo, T6, trabajador de la construcción independiente durante casi toda su vida:

E: ¿Cuáles crees tú que son las principales causas del por qué los trabajadores sufren accidentes graves o fatalidades?

S: No, negligencia del trabajador, casi la mayoría de las veces, yo he visto en el último trabajo, suponte, hay personas que no se dan cuenta que hay gente que está trabajando abajo. Suponte, tienen la mala costumbre de que no se *poh*, cortan un fierro y llegan y lo tiran, entonces ahí hay gente abajo de repente (...) Es casi toda negligencia de la persona, si a ti ahora te dan toda la seguridad, pero lo demás es negligencia de la persona ¿ya?, por eso que te echan, tú no sigues las reglas, no te gusta el casco, no te gustan los guantes, no te gustan los bototos (T6, pintor, 52 años, V región).

Pero también, cómo se verá en el próximo acápite, en estas percepciones pesan también ciertos valores y creencias personales.

Estas reflexiones realizadas por los entrevistados no se relacionan necesariamente con una “desresponsabilización de la empresa” en la ocurrencia de los accidentes, sino más bien, a la idea que su causa subyace en la toma de malas decisiones – guiadas por impresiones erradas de la realidad, como el exceso de confianza— y el “error humano” – pues un trabajo mal ejecutado es sinónimo de accidente. Trabajadores reflexionan cómo “muchas veces cometemos errores pequeñísimos que cuestan la vida de una persona o un accidente que puede ser grave o leve” (T10, andamiero, 45 años, RM).

Siempre el factor humano, siempre, siempre, porque, por ejemplo, los andamios o cualquier plataforma de altura que esté en buena condición siempre, un andamio que esté bien armado, va a ser un objeto que está ahí para que lo usen nada más, y somos nosotros los trabajadores los que vamos a usar de esa condición, vamos para allá y somos nosotros los que tomamos las últimas decisiones, y a veces, por las causas de andar pensando en otras cosas o porque existe una, cuánto se llama, una sobre confianza, digo, y eso siempre en errores y en incidentes y hasta en accidentes (...) Entonces a qué quiero llegar con esto, las cosas están ahí no más, las cosas, si pasa algo, es porque las personas meten mano, porque las cosas, un fierro no se va a levantar solo para decir ‘no quiero estar acá,

quiero estar allá’, no, son las personas las que los toman y modifican los andamios (...) Siempre el factor humano el que gatilla los accidentes siempre, las condiciones de trabajo, lo que está en terreno está siempre igual, somos nosotros, cuánto se llama, que modificamos la plataforma de trabajo o tomamos decisiones equivocadas (T11, andamiere, 35 años, RM).

### C) *Contraponiendo ambas percepciones: la (im)posibilidad de decir “no”.*

Dos participantes del grupo de discusión de trabajadores de Santiago (GD3), que tuvieron accidentes graves, dialogan sobre estas dos posiciones respecto a las causas de los accidentes. Para una de ellas, su accidente se debe a negligencia personal por exponerse a una situación insegura y no saber negarse; para otro, su accidente fue causado por las exigencias y presiones de sus superiores. Ante una misma situación –la presión externa por terminar pronto la labor– y un mismo resultado –un accidente laboral– dos trabajadores reflexionan y perciben la responsabilidad del accidente de maneras opuestas:

*Cita 1.* T26: Bueno, yo en el 2014 tuve un accidente laboral, me caí de dos metros, lo que me produjo una fractura expuesta de muñeca, y eso fue porque estábamos atrasados en el trabajo y el tema de ‘apúrense, apúrense’, entonces, uno está como con esa presión siempre constante, más cuando uno es mujer, porque más se fijan si uno hace rápido la *pega*, igual que un hombre, o si lo hiciste bien, siempre está esa comparación. Entonces a mí me pasó por no decir ‘Yo no me voy a subir ahí porque eso no es seguro para mí’, igual lo hice, y eso me produjo la consecuencia que yo siento que fue mi responsabilidad, porque no pude decir que no, y me caí. A causa de eso tuve un accidente. Así que yo creo que sí, el responsable es el trabajador en un accidente, porque uno debiese tener esa autoridad de poder decir cuando no está seguro. Entonces, yo pienso que, en mi caso, siento que yo tuve mucho la culpa, eso (GD3 Trabajadores Santiago)<sup>15</sup>.

*Cita 2.* T24: Estoy de acuerdo con mi compañero y no tanto con mi compañera, porque yo hace poco tuve un accidente, yo trabajo en construcción, manejo gato, y yo tuve que despejar el camino y el camino no estaba muy firme y no soportó el peso de la máquina, y yo me vine abajo en un hoyo entre tres a cuatro metros. Mi jefe sabía eso y me lo dijo, me dijo: ‘haces la *pega* o te vas’. Como dice mi compañero, uno no puede decir que no, porque los jefes nos van a echar, y si nos echan, atrás de nosotros, por ejemplo, mío, hay una familia que necesita comer, alimentarse (GD3 Trabajadores Santiago).

En la primera cita, pesa la capacidad y empoderamiento de cada trabajador de aprender a decir “no” cuando se enfrenta a una situación peligrosa, aun habiendo presiones externas, pues es la propia vida la que está en juego (“es nuestra vida la que está en peligro, no la de

---

<sup>15</sup> El grupo de discusión de trabajadores de Santiago incluyó a dos trabajadoras mujeres (ver acápite 6.2.4 sección “a”).

ellos”). En la segunda, predomina la imposibilidad de decir que “no”, pues se pone en juego la continuidad laboral, y con ello, el sustento familiar, haciendo referencia al problema de la subsistencia y necesidad del que se habló en el acápite 6.1.3 sección “a”. Este desacuerdo da cuenta de que en las percepciones de los trabajadores sobre el origen de los accidentes pesan factores como valores, creencias y condiciones materiales de vida. En la primera cita, su posición está marcada por el predominio del valor de la vida; en la segunda, por sus condiciones objetivas de vida que dificultan otro tipo de valoración.

### ***D) Percepción 3: la tensión entre productividad y seguridad en las experiencias de los trabajadores***

Se presentaron dos percepciones contrapuestas sobre las causas de los accidentes laborales entre los trabajadores entrevistados: las condiciones del trabajo y SST, y ciertos comportamientos del individuo. Esta dicotomía es más bien ilustrativa, pues, no obstante lo expuesto, para la mayoría de los entrevistados las causas de los accidentes son una combinación entre ambos factores. Y es que, en la práctica, se ven enfrentados constantemente a un sistema de contradicciones: los trabajadores cometen errores por “*andar apurados*”, pero detrás de escena hay un jefe que exige determinados ritmos de trabajo y una modalidad contractual que entrega seguridad en función de su productividad y rapidez; los trabajadores no usan los EPP, pero en gran cantidad de empresas estos implementos no son entregados, son de mala calidad, son incorrectos para el trabajo a desempeñar y/o no se ajustan a las características corporales del trabajador. Incluso los descuidos e imprudencias son rastreables a la falta de educación, capacitación e instrucción en cultura de prevención. Se observa así una contradicción entre organización y exigencias desmesuradas. Las citas a continuación demuestran este planteamiento:

Me sumo a las palabras (...) con respecto a lo que es la responsabilidad compartida. Si bien las constructoras entregan elementos de protección personal, pero no son las óptimas ni las adecuadas para los trabajadores. Como, por ejemplo, los cascos de seguridad siempre tienen un periodo de vencimiento, lo cual las constructoras que generalmente hacen el casco lo pasan de obra, eso ya está fuera de norma. Lo mismo que el tema de los andamios, aquí los andamios catre, como los conocemos, que son con tijera y bandeja, están fuera de norma, se siguen usando. Las instalaciones de faenas, por hablarlo así, cuando alguien llega a expresar lo que era una instalación de faena, yo creo que muchos de acá han ido a conocer lo que es una instalación de faena, no hay nada, no hay agua, no hay baño, absolutamente nada, prácticamente a los trabajadores los dejan ahí y que hagan el trabajo. Y también aparece lo que es la presión de los jefes hacia los trabajadores, pero los jefes muchas veces entregan las condiciones como también no las entregan para que realicen las labores. A los trabajadores también, a veces, ocurre que se le entrega todas las necesidades para que ellos puedan trabajar, pero no lo hacen porque dicen ‘de esta manera yo puedo generar el trabajo más rápido’, porque la cantidad de dinero que me pagan es muy poco para yo generar en el día (GD4 Trabajadores Regiones).

Creo que una parte de los accidentes se generan por malas condiciones en que están trabajando los maestros, no están las condiciones correctas o aptas para realizar alguna labor. La empresa no quiere invertir muchas veces en seguridad. O muchas veces pasa por

el maestro que hace acciones que son inseguras, y porque él muchas veces se arriesga, muchas de ellas han terminado en accidentes fatales (...) Creo que es compartida la responsabilidad, tanto del empresario como del trabajador (T18, carpintero, 36 años, RM).

Por último, hay que mencionar que existe la opinión – aunque en la minoría de los entrevistados— que existen accidentes que simplemente son impredecibles, *gajes del oficio*, asunto de suerte. Es un rubro peligroso, y hay riesgo de accidentes en todas partes, predominando ideas como “siempre hay un factor suerte” o “los accidentes siempre van a existir, son inevitables”. Aquí la apuesta se encontraría en minimizarlos y disminuirlos lo máximo posible.

## 6.2 Factores socioculturales que influyen en las percepciones sobre accidentabilidad

El segundo objetivo de la presente investigación es describir la incidencia de factores socioculturales en las percepciones y experiencias sobre la accidentabilidad de los trabajadores y dirigentes sindicales en el sector construcción. En consecuencia, este capítulo describe las prácticas y los aspectos culturales e identitarios que inciden en las causas de los accidentes en el sector de la construcción. Se analizaron los valores, creencias y prácticas de trabajadores y dirigentes sindicales en torno a la accidentabilidad y la seguridad y salud laboral. Se concluye que existen una serie de factores socioculturales que repercuten en las experiencias y percepciones de los trabajadores y dirigentes respecto a sus accidentes: a) el hecho que la seguridad es considerada un trabajo en equipo y no individual; b) una ética laboral relacionada a la identidad de ser “un buen trabajador”; c) la continua negociación entre privilegiar la salud o privilegiar el trabajo; d) una cultura de la virilidad; e) y las concepciones sobre salud y seguridad.

### 6.2.1 La seguridad es un trabajo en equipo

La seguridad y la prevención en Construcción se definen y plantean como un trabajo en equipo, un esfuerzo en colectivo más que individual. Tanto para los trabajadores como para los dirigentes sindicales entrevistados, la seguridad es primordialmente un asunto colectivo que se desenvuelve y se piensa en conjunto. En sus prácticas y creencias se observa la importancia del compañerismo como un elemento fundamental para hacer más humana la esfera laboral (identificarse y ponerse en el lugar del otro, tratarlo como a uno le gustaría que lo trataran), y de crear ambientes más sanos y seguros. Este compañerismo –independiente de los conflictos y tensiones que surgen en cualquier clima laboral— se sustenta en la extendida conciencia de cómo su trabajo repercute en el resto (interdependencia de las

labores), concretizada no solo en el esfuerzo por mejorar su desempeño laboral, sino en optimizar el desarrollo de sus actividades pensando en quiénes están a su alrededor. Así, por ejemplo, se narra como práctica común el llamar la atención a los colegas ante el desarrollo situaciones peligrosas y dar recomendaciones sobre el cumplimiento de medidas de seguridad o sobre la distribución de fuerzas en las tareas. Para los entrevistados, cuidando al compañero se cuidan unos a otros. Así, se reconoce la importancia que tiene el trabajo en equipo y la colaboración entre colegas para disminuir la accidentabilidad en el rubro. Esta preocupación por el cuidado colectivo es una de las prácticas de seguridad más significativas para la prevención de accidentes:

A mí me pasa mucho que yo voy pasando por algún lado, y alguien, antes que yo me pegue y me pase por un fierro, me dice 'oiga jefe, bájese', y en general todos tienen esas... Y uno también lo mismo, que ve alguien que está en una situación que se puede resbalar, o está muy a una orilla y no está amarrado, uno le dice 'amárrese'. Siempre hay como una preocupación de lo que le pueda pasar al resto (...) Entonces, uno trata de cuando ve cosas que puedan ser factibles, o incidentes como le llaman, tratar al tiro de prever. Entonces, en general, toda la gente, la gente de la construcción, se maneja en eso, tratando de autocuidarse para que no se generen accidentes graves (DS8, inspector de obra, 51 años, V región).

Uno le dice a un compañero, se sube a un andamio y no está amarrado: 'oye, amárrate', o, no sé *poh*, si se va a llevar seis verticales que son pesados, cada uno pesa diez kilos y algo, o lleva seis son sesenta kilos: 'ya, llévate dos, tres'. Entonces igual es cuidar al compañero, y esto diariamente todos los días (T11, andamiere, 35 años, RM).

En este marco, para cuidarse es vital el trabajar acompañado y estar pendiente de los compañeros con quienes se trabaja, para contribuir al apoyo y control en las labores realizadas. En la obra *siempre* hay que estar acompañado, siendo una práctica de cuidado común ocupada por los trabajadores (y fomentada por los mandos medios):

Lo importante es que el que trabaje, no tiene que trabajar solo, de partida, tiene que trabajar con una o dos personas, a lo menos. Porque si trabaja solo ¿quién...? Si yo trabajo solo, yo me accidenté ¿quién me atiende? Y si yo estoy trabajando mal, y estoy haciendo cosas que no debo hacer solo, y me estoy, es justo que me voy a accidentar (...) Pero, lo importante, que uno siempre ande con otra persona que... Porque uno solo no puede, y aunque pueda, no debe trabajar solo, siempre debe trabajar con otra persona, mínimo dos personas (T7, gásfiter, 78 años, RM).

La organización y apoyo entre los sujetos cumplen un rol esencial en el cuidado colectivo: en el caso de supervisores o jefes de cuadrilla, el preocuparse de enseñar o trabajar dando el ejemplo; a los trabajadores más jóvenes, ayudarlos a ganar experiencia; a los de más edad, tratar de alivianar su carga laboral. Se vincula con la manera en que planifican, conversan y resuelven contingencias propias de las labores, o distribuyen equitativamente las tareas de trabajo (por ejemplo, decisiones de rotación, para que cargas no recaigan exclusivamente en un solo trabajador). Esto, a su vez, incide en el control de los propios trabajadores de sus ritmos de trabajo y los descansos asociados.

Mira, en el último [trabajo] donde trabajaba en los letreros era muy, hacíamos un grupo muy bueno, hacíamos muy bueno, porque ahí nos dividíamos el trabajo los que teníamos que soldar, los que teníamos que pasar, acarrear. Era casi siempre un grupo de cuatro, cinco personas, y casi siempre teníamos la seguridad de que uno se dedicaba a revisar todo lo que más o menos podía estar en peligro, como el andamio que estaba suelto que había que amarrarlo, él se preocupaba de eso. El compañero que estaba al lado de nosotros también te iba pasando la cosa y, a la vez, te iba avisando que cuidado allá, cuidado acá. O sea, en ese sentido, teníamos mucha precaución (T8, soldador, 58 años, RM).

Predomina, entonces, la percepción de ser parte de una cadena productiva interrelacionada, donde, pese a que cada uno cumple una función, todos están expuestos a los mismos riesgos, y es deber de cada uno preocuparse por la seguridad propia y por la seguridad del otro: “todos corremos riesgos, porque todos vamos a lo mismo”. En esta línea de pensamiento, las nociones de seguridad como asunto meramente individual no hacen mucho sentido, pues no se condicen con sus formas de trabajar.

Es todo un proceso: viene primero el enfierrador, ya está poniendo los fierros, está en altura; después viene el llenado, que ahí vienen los otros a llenar; después vienen a desarmar, el carpintero desarma la viga, ya, quedó la viga lista; después viene el soldador; después viene el eléctrico, que tiene que tirar la electricidad; y, después, vengo yo. Yo soy el último, pero todo es lo mismo, el riesgo lo corren, todos los corren, no hay como que digamos especialidades riesgosas, todos corremos riesgos, porque todos vamos a lo mismo (T6, pintor, 52 años, V región).

### 6.2.2. Ética e identidades laborales: “hacer la pega”.

Uno de los valores mantenidos por los trabajadores y dirigentes entrevistados que más determina sus percepciones y prácticas respecto a su seguridad y salud es el de “*ser un buen trabajador*”, noción relacionada con una ética del trabajo transversal a la cultura chilena<sup>16</sup>. Esta ética del trabajo se expresa en dos formas entre los entrevistados.

La primera se sustenta en una identidad laboral asociada a “aprender a trabajar con lo que se tiene”, concretando las tareas encargadas a toda costa, sin importar, incluso, la ausencia de condiciones de seguridad mínimas. Esta cultura laboral propia del sector, de concretar el trabajo bajo cualquier circunstancia, se vuelve peligrosa para los trabajadores, pues se arriesgan a trabajar cansados, desconcentrados, y sin garantía de seguridad. Ante la pregunta de “¿Para ser un buen trabajador en la construcción, es necesario correr riesgos?”,

---

<sup>16</sup> Concepto extraído de la investigación de Abarca (2016).

muchos dirigentes y trabajadores respondieron que sí, existiendo una tendencia a la naturalización del riesgo en clave “gajes del oficio”. Los riesgos son parte del “hacer bien el trabajo” y cumplir con las exigencias de las empresas. Dentro de esta perspectiva, un *buen trabajador* es quién corre riesgos cuando se debe para concretar el trabajo cualesquiera sean las condiciones existentes. Para el trabajador es el “hacer la *pega*”, al mismo que “molesta poco” y no se queja.

E: ¿Dirías tú que para ser un buen trabajador hay que correr riesgos?

S: Sí, de vez en cuando sí, de vez en cuando sí, porque, de repente, hay trabajos que se requieren, se pueden hacer, pero, de repente, uno tiene que correr un pequeño riesgo para hacerlo, porque el hacerlo y estar tratando de tomar el sistema de seguridad (...) Y si tú lo puedes hacer, lo haces y corres un riesgo tomando las precauciones, porque si lo hacen los sistemas de seguridad, tienen que hacer todo un aparataje, listado, firmame aquí, firmame allá, toda la cosa. Por eso, de repente, ahí se ve el buen trabajador al mal trabajador, que también en la empresa lo ven así, cuando el trabajador es bueno se hace su buen trabajo y molesta poco (T8, soldador, 58 años, RM).

Claro, imagínese uno, subiendo, pero tampoco no es culpa de la empresa, hay que hacerlo, son trabajos que tienen que hacerse cada día. Entonces, uno no puede andar buscando las partes donde esté más fácil, hay que *apechugar* [enfrentar la situación] (...) Sí, por eso le digo yo, hay que *apechugar*, donde el trabajo sea peligroso o no, igual hay que *tirarse*. En peligro hay que hacer las cosas como se debe, si hay que formar un andamio donde se pueda, o andamios colgantes, qué sé yo (T1, carpintero, 61 años, RM).

Esta identidad se refuerza ante la categorización de “flojos” a quienes no cumplen lo exigido, tanto por superiores como entre los mismos colegas (es mal visto ver a un “trabajador parado” o “sin hacer nada”). En condiciones laborales de amenaza constante de no renovación del contrato –que depende en gran medida del supervisor directo— esta ética puede llevar fácilmente a comportamientos peligrosos, convirtiéndose en un factor de ocurrencia de accidentes. Los trabajadores querrían “quedar bien” ante los jefes, y así asegurar su continuidad laboral.

Y si tú, como dirigente o como trabajador, dices que no, eres flojo *al tiro* [en seguida], es como que está una cultura, no es como la cultura de los trabajadores argentinos. Los trabajadores argentinos si no tienen el andamio, se ponen a esperar el andamio, el trabajador chileno va corriendo, pasa por donde sea, y trae el andamio ¿te fijas? (...) Pero no hay una cultura en términos de decir ‘Si yo, como loco, salgo a buscar el andamio o algunas herramientas, estoy cometiendo una cuestión que va en contra mía, porque en el camino me puedo caer o me puede atropellar un vehículo, algo puede ocurrir, porque voy con la mente conectada a buscar eso que yo necesito, que me vean a mí que estoy arriba trabajando’ ¿te das cuenta? (DS3, 63 años, carpintero, RM).

Esta forma determinada “ser un buen trabajador” es propia de aquellos individuos más vulnerables y con condiciones laborales más precarias dentro de la obra, los que se han denominado como “secundarios” o desprotegidos, pues es justamente su fragilidad contractual y la necesidad de renovación del contrato, el incentivo para “hacer la *pega* a cómo de lugar” y demostrar así su compromiso y responsabilidad ante sus superiores.

Ahí va el tema de confianza también, porque hay un factor determinante que podría ser la presión laboral, o dentro de los subcontratos el tema de la ausencia de elementos de EPP. Pero también tiene que ver con un tema de confianza de la persona, porque el trabajador igual va a ejecutar el trabajo tenga los implementos o no. Ese es el tema: que bajo la mirada del 'yo puedo', es como 'el trabajo se hace y se hace, tenga los elementos o no'. No me voy a parar y decir 'no, no voy a trabajar eso, o no voy a ejecutar ese trabajo porque no tengo los elementos necesarios de protección'. Entonces, voy lo ejecuto, lo termino y me voy luego, una cosa así. Y demuestro que soy capaz de hacerlo, una cosa así. Es como eso (T17, soldador, 25 años, RM).

La segunda expresión de esta ética laboral corresponde a quienes piensan que no es necesario exponer la vida y la salud para ganar el favor de los jefes o la empresa, y que la mejor manera de ser un buen trabajador es cuidar de su salud. Si la actividad llegara a implicar algún peligro, se conversa con el supervisor, o simplemente se dice "no" (asumiendo las consecuencias).

E: ¿Tú crees que para ser un buen trabajador hay que correr riesgos?

S: No, obviamente que no, obviamente que no, para ser un buen trabajador uno no tiene que correr riesgos (...) Si tú no puedes hacer el trabajo que te están mandando, uno tiene que decir 'yo no lo puedo hacer, no lo puedo hacer'. Los *superman* aquí para nosotros no están permitidos. Si el trabajo es peligroso, nosotros, cómo se llama, llamamos al supervisor y vemos cuál es la mejor manera de ejecutar el trabajo, porque igual hay posturas que son, que son bien riesgosas (...) Para ser buen trabajador uno no tiene que correr riesgos, uno tiene que hacer su trabajo bien no más, pero sin correr riesgos (T10, andamiere, 45 años, RM).

Esta postura es propia de los individuos que poseen mayor nivel educativo, capacitaciones, y mejores condiciones laborales. En definitiva, corresponden al segmento que se ha denominado "primario" o protegido. Dadas sus condiciones de trabajo más estables y seguras (sea por contrato indefinido, por mayor especialización, por mayor nivel educativo, etc.), se sienten empoderados para negarse a trabajar ante situaciones peligrosas. En ello, la relación que se tiene con los jefes de cuadrilla y los supervisores es fundamental, pues los trabajadores deben sentir la confianza para participar y conversar con los mandos medios sobre las formas más seguras para realizar el trabajo. Cuando esta relación no existe, muchos sujetos prefieren renunciar antes que exponer sus vidas y su salud.

E: ¿Crees que para ser un buen trabajador hay que correr riesgos?

S: No, creo que algo también que les falta y es súper... en las charlas, por lo menos, que se hacen, no hay que hacer el trabajo inseguro. Yo creo que una de las cosas que antes los *viejos* hacían para ganarse el favor de los jefes, es hacer trabajos riesgosos donde, no sé, hay que pintar por fuera del muro, o que hacer algo, y ahí la *pega* sería levantar andamios, o poder hacer en una esquina donde se haga una escuadra con el tema del edificio, es "hacer la *pega*" (...) Se tienen que preocupar que el trabajador trabaje bien y seguro, y no andar tomando riesgos por la empresa (...) Hay que tener cuidado y hacer la

pega bien, pero no arriesgar tu vida, al final, tú pierdes más que el empresario (T18, carpintero, 36 años, RM).

### 6.2.3 Balanceando el cuidado: entre el trabajo y la seguridad

Ante las precarias condiciones laborales – y muchas veces de vida— los entrevistados se encuentran a sí mismos constantemente balanceando en sus decisiones cotidianas la importancia otorgada a su salud y seguridad, y la importancia otorgada a su trabajo. Dentro de este marco, relatan ciertas prácticas y actitudes como “ir evaluando” constantemente los riesgos en el trabajo; ir tomando “las medidas correspondientes” al momento de enfrentarse a situaciones riesgosas para evitar accidentes; el “andar atento”, como el estar pendiente de las condiciones y medioambiente de trabajo; el “estar concentrado” en el trabajo que se está realizando; el “no tener miedo”, especialmente referido al trabajo en altura. En síntesis, refieren a un estado de alerta constante sobre todos los posibles riesgos: visualizar el entorno, revisar el material, estar concentrados, tener experiencia, ser responsables, mantener buena comunicación con los compañeros y jefaturas, y revisar los implementos de seguridad, entre otras.

¿Y qué haría yo? Siempre como trabajador tener cuidado, ver en qué condiciones está el área de trabajo, ver quién está delante mío trabajando, puede haber un soldador a metros de mí, y yo tengo que poner lana de vidrio para un tabique, entonces, con una chispa prende la cuestión (T18, carpintero, 36 años, RM).

Cómo se ha venido exponiendo, no todos los entrevistados tienen la posibilidad de “poner la salud primero”, por ello, surge el imperativo de “tener que cuidarse” con los recursos que tienen disponibles. Así, junto y en convivencia con las nociones de cuidado colectivo, existe la idea que la salud y la seguridad son un asunto personal pues, dada su experiencia, nadie se va a preocupar de su salud tanto como ellos. Ante situaciones de precariedad laboral, “mucho recae en el autocuidado del maestro” y en que “cada uno se cuide como pueda”. Es cuando las condiciones mínimas de seguridad e higiene no están presentes, que los trabajadores deben asumir por sí mismos el cuidado en actitudes como “estar siempre atentos” o “estar despiertos” como únicos recursos válidos.

Los trabajadores que inclinan la balanza hacia el cuidado de su salud son aquellos que han experimentado accidentes o enfermedades profesionales; trabajadores independientes (sin protección laboral o de salud y que, por ende, deben “vérselas por sí mismos”); y trabajadores que tienen amplia experiencia en el rubro y/o capacitaciones en SST. Entre los dirigentes sindicales la categorización es similar, siendo aquellos dirigentes con mayor nivel de especialización, trayectoria sindical y capacitaciones en SST, los que relatan privilegiar su salud por sobre las oportunidades laborales. Estos trabajadores y dirigentes asumen estrictas conductas de cuidado, llegando incluso a renunciar a sus trabajos y oficios. Se ilustra en la entrevista de un dirigente que, actualmente, trabaja de conserje, y prefiere recibir un menor sueldo a seguir exponiendo severamente su salud en el rubro de la construcción. También en

el caso de un trabajador que prefirió renunciar cuando sintió amenazada su integridad física y vida en un proyecto de obra, luego de presenciar lo que pudo haber sido un accidente fatal.

En estos relatos aparecen nociones de prevención de la salud, como que el cuerpo es primero (integridad física, mental, y psicológica), y que su resguardo es más importante que el trabajo. Surge aquí también el miedo a la invalidez, a la incapacidad y al desarrollo de alguna enfermedad profesional.

Claro, si uno tiene que rendir lo que da el cuerpo, yo no estoy para sobre exigirme más ¿sabe? Y donde vaya yo creo va a ser lo mismo, antes estaba más joven. Pero, es increíble que después de pasar los cuarenta años, ya como que el cuerpo empieza... un bajón, sí, es cierto, empiezan a doler los huesos, que un resfriado lo deja más mal que antes (...) Mire, cuando estuve con licencia, yo me di cuenta que, *pucha*, son importantes nuestras partes del cuerpo, ya sean las articulaciones, las rodillas, los codos, no sé, las manos, yo no podía pisar con la rodilla, era un dolor (...) Entonces, yo ahí me di cuenta, *pucha*, que es importante estar bien, que su cuerpo de uno esté bien, porque estando bien el cuerpo, uno genera *lucas* [dinero] y genera *lucas* tranquilamente. En cambio, todo *achacoso* [con dolores varios] en la casa, con bastón, llegaba a dar pena, hasta a mí me daba pena estar en la casa. Y las deudas llegan, sí, empiezan a llegar las deudas, y uno empieza a pensar y empieza a cranearse qué hacer (...) Ya, entonces esa es la cosa de estar con licencia o sobre exigirse en el trabajo, porque uno mientras más se sobre exige, tiene más posibilidades de tener alguna enfermedad laboral o profesional ¿me entiende?, no me gustaría tener una enfermedad profesional (T2, carpintero, 45 años, RM).

#### 6.2.4 Cultura de la virilidad

Los entrevistados dan cuenta de una cultura de la virilidad, asociada con la identidad del “*buen trabajador*”, pero no totalmente equivalente. La virilidad se expresa más que nada en la competencia observable en actitudes como “ser más gallo” y “tirar más que el otro” que, para trabajadores y dirigentes, tienen incidencia directa en la ocurrencia de accidentes.

Avanzan, y con la cultura del macho, ‘yo la hago’, o ‘que el dirigente sindical es flojo, no *tira*, él no *tira*, yo si *tiro*’ Entonces ¡paff! ocurren los accidentes, por eso (...) La competencia, la competencia, yo soy *más gallo* [más hombre] que el otro, eso, eso ocurre, tiene que ver con un tema de arrastre de una cultura machista fuerte, fuerte (DS3, 63 años, carpintero, RM).

Es como el tema de que, por ejemplo, que hay como un espíritu competitivo se podría decir, de establecer quién es el más fuerte, quién es el más hábil, quién es el más rápido, ese tipo de cosas se presentan bastante y generan accidentes a veces (T10, andamiero, 45 años, RM).

Se aprecia, a su vez, en prácticas como no visitar al médico en caso de problemas de salud o continuar trabajando luego de algún accidente leve o dolor persistente. Para algunos

trabajadores, los hombres tendrían la característica de ser más duros y resistentes ante el dolor, lo que propicia la actitud de “seguir en marcha no más”.

Pero yo sí veo que por ser hombre uno ya es, es como dicen, ya tienes más *cuero de chanco* [eres más duro], que cualquier golpecito, uno ha tenido apretones de manos, de dedos, machucones, y todas esas cosas, y uno se aprieta, listo, ya, se pone un guante y vamos, sigan trabajando (...) con el hombre se sigue, sigue en marcha no más (T8, soldador, 58 años, RM).

Asimismo, se aprecia en las constantes menciones al rol de proveedor como uno de los principales motivadores para trabajar y cumplir con las exigencias empresariales. El rol de proveedor se encuentra muy vinculado a las nociones de necesidad y supervivencia. La necesidad de proveer económicamente a una familia propicia el aceptar condiciones laborales precarias y riesgosas. Un trabajador cuenta que tuvo un accidente grave por seguir órdenes en condiciones inseguras de trabajo, antes las cuales no consideró la posibilidad de negarse, pues habría significado la desvinculación, hecho que se piensa dos veces cuando “hay una familia detrás”.

Mi jefe sabía eso y se lo dijo, me dijo ‘Haces la *pega* o te vas’. Como dice mi compañero, uno no puede decir que no, porque los jefes lo van a echar, y si lo echan, atrás de nosotros, por ejemplo, mío, hay una familia que necesita comer, alimentarse (GD3 Trabajadores Santiago).

En el grupo de discusión de trabajadores de Santiago, que contó con la presencia de dos mujeres, se reflexionó sobre esta cultura de la virilidad y su impacto en la accidentabilidad. Los y las participantes concluyeron que el exceso de confianza sería una conducta propiamente masculina (y no tanto de las mujeres) que produce accidentes. En esta lógica, los hombres no se accidentarían más porque realizan trabajos más riesgosos (trabajos que requieren fuerza, trabajos en altura, con maquinaria pesada, etc.), sino que simplemente porque se arriesgan más:

T22 [mujer]: De hecho, yo, por lo menos, como lo veo yo, es que claro *poh*, el hombre tiene exceso de confianza a mi parecer, yo veo que un trabajador hace, no sé *poh*, yo no voy a saltar esa rampa por arriba de la cubierta, o sea, yo jamás lo haría, porque yo tengo muy presente que quiero llegar intacta a mi hogar, y siento que el hombre tiene exceso de confianza, que, como están acostumbrados a hacer su trabajo, se confían y creen que no va a pasar nada, y lo he visto.

T24 [hombre]: Sí, bueno, yo coincido plenamente con T22, porque si fuera porque los hombres hacen el trabajo más riesgoso, se genera la misma precaución que tienen las mujeres en cualquier actividad, uno debiera asumir que, entonces, tomarían menos riesgo, o sea, harían un trabajo más seguro (...) Pero, creo, claro, efectivamente los hombres tenemos... nos engañamos pensando que la sabemos hacer todas y que no nos va a pasar ninguna cosa y tomamos mucha mayor cantidad de riesgo.

T23 [hombre]: Yo creo que sí, hay un exceso de confianza en el hombre en el ejecutar un trabajo, por eso hay mayormente accidentes. Generalmente, uno se confía en que lo va a hacer bien, y que lo va a levantar, tiene esa viga, por dar un ejemplo, y la va a bajar bien porque, porque siempre ha estado haciendo siempre lo mismo. Pero puede pasar algo, que

el cordel, por decirle, o la línea que lo está afirmando, se puede soltar y uno no está precavido a lo que puede suceder, porque está acostumbrado a hacer el mismo paso, el mismo trabajo, la misma ejecución. Entonces, es como un exceso de confianza (GD3 Trabajadores Santiago).

De hecho, para muchos trabajadores y dirigentes, la incorporación de la mujer a la obra sería una garantía de menor accidentabilidad, puesto que las mujeres son “más cuidadosas”, “más preocupadas” y “más estrictas” con el cuidado y la seguridad:

No, las mujeres son más seguras, sí, funcionan de una forma distinta que los hombres, así que habría cambios, indudable (...) No, sí, habría menos accidentes, habría menos accidentes definitivamente (T15, electricista, 59 años, V región).

De por si las mujeres son más cuidadosas que el hombre, creo yo, y tienen mayor, tienen más respeto por el miedo o la inseguridad, en cambio, el hombre es como ‘ya, yo voy, yo lo hago’. En cambio, la mujer dice ‘veamos cómo se hace esta *pega*, pero veamos los pros y los contras’. Entonces, yo creo que sí, yo lo indagaba bien, yo he tenido jefas mujeres y son súper más estrictas que los hombres. Ellas sí exigen que, si hay que hacer un trabajo afuera del edificio, hay que colocar andamios, hay que hacer todo esto, colocar cuerda de vida, aunque sea una *pega* que te demore diez minutos, ellas exigen más, ahí se generan rivalidades entre jefaturas, pero yo creo que andaría mucho mejor (T18, carpintero, 36 años, RM).

Se evidencia así la contraposición entre la forma de trabajar de los hombres, asociada a asumir riesgos innecesarios por exceso de confianza, y los modos de trabajar de las mujeres, ligadas al cuidado, la precaución y la rigurosidad con la salud y seguridad. Sin embargo, estos hallazgos no son conclusivos y requieren mayor profundización. No todos los entrevistados del estudio reconocen la existencia de esta cultura de la virilidad y, para algunos, no habría diferencias entre las formas de trabajar de hombres y mujeres. Específicamente, los más jóvenes dicen que ese tipo de comportamientos ya no existe en la construcción, siendo más común entre los trabajadores de más edad:

No te vas a matar ni vas a ser menos por no hacer la *pega*, si no puedes, no, nadie le dijo ‘si eres hombre tienes que estar allí, *amáchate*’, no (T5, andamiario, 25 años, V región).

O bien, se asume que las actitudes anteriores serían más bien producto de una testarudez propia del oficio, la edad y la necesidad de mantenerse empleados:

S: Mi papá es como así, es como, de repente, ‘súbete a un tablero y listo’. No, tiene que ser con un arnés, tiene que ser con (...) ‘No, pero es que antes’ – ‘Sí, pero el pasado, pasado, las cosas han cambiado’ Entonces, le costó adecuarse (...) El que es más joven es más precavido, pero el que es antiguo en la construcción, *viejos* que tienen sesenta años y aún siguen trabajando en la construcción. Y ese *viejo* es como porfiado, es como ‘no, toda la vida he trabajado igual’, son arriesgados. El joven que trabaja en la construcción no, ese no es tan osado.

E: Pero ¿No se da un poco competencia entre ellos? ¿Quién termina más rápido? ¿Quién avanza más?

S: No, yo diría que, todo lo contrario, lo que pasa es que los *viejos* entran a una faena (...) entonces, ellos tratan, que, ojalá les dure toda la vida la construcción. Y hay algunos que no se quieren ir, entonces, porque, como son trabajos que son eventuales, tienen que como, *pucha*, tratar de tirar más la *pega* para que les cunda la cosa (DS5, 48 años, enfierradora, V región).

### A) Mujeres en la obra

El estudio indagó, de manera exploratoria, en la presencia de mujeres en las obras, considerando que, siendo un contexto altamente masculinizado, cada vez ingresa más mano de obra femenina. La muestra de este estudio incluyó a tres mujeres en total: una dirigente sindical (entrevista individual), y dos participantes en el grupo de discusión de trabajadores/as de Santiago (ver Cuadros 6 y 8 del Capítulo 5).

La mayoría de las mujeres en el rubro cumple funciones en terminación y aseo, sin embargo, también realizan labores pesadas, habiendo soldadoras, enfierradoras, andamieras, etc. De hecho, se pueden encontrar mujeres en la mayoría de los oficios y puestos de la construcción, desde jornaleras, maestras, hasta supervisoras (Díaz, 2014).

En general, trabajadores y dirigentes valoran positivamente el trabajar con mujeres, pues incorporarían “el lado femenino” a la obra (descrito como “los detalles”, “el perfeccionismo”, “la paciencia”). Los entrevistados coinciden que, aunque a las mujeres les cueste más realizar ciertas labores – especialmente las que requieren fuerza— se esfuerzan y las concretan de todas formas.

Se menciona que, a diferencia de hace años atrás, hoy día existe respeto por la mujer en obra. La discriminación actual se relaciona más bien con la brecha salarial y la falta de infraestructura e instalaciones diferenciadas por género (baños, camarines, salas cunas, salas de maternidad, etc.).

La discriminación que existía y que todavía existe, en menor grado, a como antes, era hacia las mujeres. Por ejemplo, las banderilleras, que son las que no tenían un lugar donde hacer sus necesidades, las limpiadoras de vidrio. Hoy día las que hacen aseo, cuando termina un edificio, no tienen camarines para ellas, no tienen una parte donde ellas se puedan desvestir y vestir. Entonces, hubo una discriminación, pero inmensa. Hoy día vemos a las grandes empresas mineras con mujeres trabajando en los *bulldozers*, en los camiones grandes. Entonces, es una lucha permanente del gremio más machista, el gremio más machista que somos los de la construcción. Hemos sido los únicos por la igualdad entre el hombre y la mujer, porque hoy día la mujer está muy empoderada dentro del rubro de nosotros: hay baldosistas, hay ceramistas, hay gásfiter, hay eléctricas (DS6, gásfiter, 68 años, V región).

Las mujeres entrevistadas concuerdan, en general, con este diagnóstico, pero incorporando algunas salvedades. La brecha de salario persistiría, y existiría discriminación hacia la

contratación de mujeres para trabajos más pesados de obra gruesa –que son los mejor pagados— siendo más valoradas para labores de terminaciones y aseo. Las participantes del grupo de discusión de la RM reflexionan sobre su condición de mujeres en un sector masculinizado, dando cuenta de la discriminación y cuestionamientos que sufrieron por ser mujeres –aun teniendo mayores cualificaciones—, de cómo tuvieron que hacerse valer, y demostrar que podían realizar el mismo trabajo, con las mismas fuerzas y dedicación que los hombres. Para ellas, fue un largo proceso de ganarse el respeto de sus pares masculinos.

T22 [mujer]: Para mí no es muy grata *poh*, yo siempre tengo que estar demostrando lo que sé, como soy supervisora de primera, no es agradable. Yo llegué y mis trabajadores como que no me querían *pescar* [prestar atención], entonces les tuve que hacer ver que en realidad yo estaba, que empecé de cero *poh* (...) Trabajé en la *pega* misma así soldando, trabajé de cero las piezas que nosotros hoy día instalamos. Yo, en algún momento, las soldé y trabajé en la empresa un tiempo. Entonces, yo les decía a ellos que, todo lo que ellos estaban haciendo, yo ya lo había instalado (...) Claro que los hombres hacen *pegas* pesadas, yo antes levantaba los mismos fierros en la misma altura, igual que ellos, nunca me quedé mirando (...) Si había que instalar, yo lo hacía, había que levantar algo, yo también lo hacía, y eso llamó tanto la atención en varias obras, que después me pidieron como supervisora o hacer charlas motivacionales a la empresa en general.

T26 [mujer]: Sí, en realidad lo mismo que dice T22, uno tiene que constantemente mostrar lo que sabe. Mas cuando yo llegué a un grupo de compañeros que no eran certificados, yo estudié esto, entonces siempre era como un constante, cómo lo digo, o sea, siempre, así como que estaban viendo si yo lo hacía bien, si yo sabía, o sea, como que te interrogaban incluso (...) Sí, son súper burlescos, como que te quieren dejar como tonta (...) Pero claro, después ya se dan cuenta, y después ya al final fue algo más agradable para mí. Al principio me costó, estuve casi dos años trabajando en la construcción, al principio fue un poco difícil, pero después ya era agradable (GD3 Grupos de Discusión Trabajadores RM).

## B) Consumo de drogas y alcohol

En la gran mayoría de las entrevistas, tanto de dirigentes como de trabajadores, surgió espontáneamente el tema del abuso de drogas y alcohol en la Construcción y al interior de las obras. Para los entrevistados, es un problema que se hace cada vez más grave, independiente del tipo de empresa, de obra o faena, y ante el cual no existe una adecuada fiscalización. El consumo de alcohol y cannabis son los más generalizado, el primero entre los de mayor edad, y el segundo entre los más jóvenes. Se señala que su consumo ocurre tanto posterior a la jornada laboral como en horarios laborales. De acuerdo con los discursos, al parecer entre los trabajadores consumidores de estas sustancias existe una subestimación de los efectos reales que tienen en el desempeño de su trabajo, conllevando importantes riesgos de accidentes para ellos y sus compañeros. Además, el consumo de estas sustancias incide en el ambiente de trabajo (inseguridad) y relaciones laborales (agresividad o violencia física/ psicológica). Según los relatos, es una de las causas de algunos accidentes graves y/o fatales que han presenciado.

(...) La droga yo creo que ha aumentado (...) Si tú estás bajo el efecto de la droga o bajo el efecto del alcohol no eres tú, estás afectado, y eso demora las reacciones, los reflejos, o las acelera. No conozco el efecto de las drogas yo, por eso no podría decirlo, pero sí conozco el efecto del alcohol. Entonces, hace que uno sea más valiente a veces, y no tomas conciencia de lo que está pasando, o si sabes en el minuto no lo consideras: ‘no, pero que me va a pasar’, lo haces no más (T15, electricista, 59 años, V región).

Llega gente de todo tipo, por lo que le digo, que, en el verano, ejemplo, gente que estaba ahí con su par de cervezas a la colación, entonces, imagínese, llegar, no sé, con una lata de cerveza en el cuerpo a trabajar, no solo se le va a hablar, se le va a enredar la lengua, si no que puede quedar la *embarrada* [pasar algo terrible], y, por ejemplo, esos son temas puntuales, yo lo he visto en dos obras a lo largo de lo que yo llevo. Pero el uso de drogas, es más, siempre hay gente que en la hora de colación o antes de entrar al trabajo se drogan, fuman marihuana, eso es como lo más común en la construcción (T11, andamiere, 35 años, RM).

Cabe preguntarse a qué dinámicas y factores responde el aumento del consumo de drogas al interior del espacio laboral. Se propone que, en parte, estas prácticas de consumo de estupefacientes al interior del espacio laboral se asocian con el predominio de una cultura masculina estereotipada, en la cual ser parte de un grupo de hombres requiere adquirir conductas disruptivas y riesgosas (en contra de las normas establecidas) (Aguirre, 2018; Paap, 2003). Y, por otro lado, como indican algunos dirigentes sindicales entrevistados, sería una consecuencia de las presiones propias del rubro y las exigentes condiciones laborales, que dejan poco o nada de tiempo de recreación y descanso. El consumo de sustancias funciona como “escape de la realidad” ante un sistema de *trabajo a destajo* considerado inhumano y alienante, donde varios de los daños ocasionados por el trabajo, como diversas enfermedades, lesiones y problemas de salud mental, no son considerados por el modelo de seguridad y salud laboral chileno.

### 6.2.5 Definiciones de salud y seguridad: la interdependencia entre la salud y el trabajo

La percepción que los trabajadores y dirigentes tienen sobre el vínculo entre salud y trabajo tiene efectos sobre cómo entienden los accidentes laborales y sus prácticas de cuidado. En las definiciones de salud de trabajadores y dirigentes emergen discursos que relacionan la salud con el trabajo. La salud es concebida como un estado prioritario, que debe atenderse a tiempo, puesto que el desgaste acumulativo de ésta puede conllevar a efectos irreversibles que afectan áreas tan vitales como la capacidad de trabajar. La salud es “cuidarse” para poder seguir funcionando eficientemente, y tener mala salud es, concretamente, “no poder realizar algunos trabajos”. La capacidad de trabajar está vinculada estrechamente a los significados en torno a la salud, y el “cuidarse” es la práctica que asegura tanto la buena salud como la actividad laboral.

No sé, la salud de las personas, tener buena o mala salud, tener mala salud es, digamos, no poder realizar algunos trabajos. Sí, digamos, se está apto para desempeñarse en

cualquier trabajo. Así yo lo miro, no sabría cómo explicarlo, la verdad (T20, carpintero, 59 años, V región).

La salud, bueno, para mí, depende de la perspectiva que uno lo mire, porque la salud propia es no enfermarme y eso, pero en el caso laboral, la salud es cuidarme, yo no puedo no cuidarme, porque afecta mi salud y afectar la salud no es solamente enfermarse, sino que digamos los accidentes. Hay accidentes que no están tipificados como accidentes laborales que marcan mucho más. Yo, por ejemplo, en mi primer trabajo, yo fui papá a los quince años, a mí me tocó trabajar mientras estudiaba, yo trabajé en una salmonera y yo nunca cuidé mi salud ¿Le digo la verdad? Yo tengo 36 años, y hoy en día estoy pagando las consecuencias (T14, trazador, 37 años, RM).

La pérdida de la salud refiere al miedo a la incapacidad, invalidez, a ser inútil, en definitiva, a no poder seguir trabajando. Así lo narran los entrevistados que sufrieron accidentes con secuelas graves, muchos de los cuales han debido cambiar de rubro, abandonando su oficio, puesto que sus lesiones ya no les permiten realizar su labor. En este sentido, a pesar de la gran importancia que posee en las percepciones de los entrevistados, en situaciones de precariedad laboral la salud queda relegada en un segundo plano frente al trabajo.

La salud, la salud pasa a segundo, no sé, yo he estado enfermo y he ido a trabajar igual, es una desgracia estar enfermo ahí *poh*. En el caso mío, me preocupaba de, bueno, de estar enfermo porque, bueno, por el trabajo. Pero hay gente que también se preocupa por la salud y no por el trabajo. En el caso mío yo me preocupaba por, yo hasta enfermo he ido a trabajar *poh* (T7, gasfiter, 78 años, RM).

Otro aspecto para destacar es que la salud es descrita como un bienestar integral: tiene que ver con la mente, el cuerpo, las condiciones de trabajo y las condiciones de vida. Y, por ello, tener buena salud implica tiempos correctos de descanso, de esparcimiento y de recreación. Así, por, sobre todo, se relaciona directamente con las formas y modos de trabajar: no da lo mismo el *cómo* se trabaja.

Bueno, salud es cuidar la integridad física del trabajador, salud es cuidar la integridad psicológica del trabajador, salud es tener tiempo para hacer deporte, de esparcirse. Salud es no trabajar nueve horas diarias y trabajar, puede ser ocho o siete horas diarias, puede ser salud. Salud es tener espacios de recreación dentro de la obra, donde en la hora de colación quizás alguien quiera jugar *ping-pong*. Salud también es cuidarse también mutuamente, como lo hacen los *viejos* en la obra. Salud es tener buenas dependencias, comedores limpios y grandes, espacios de vestidores limpios y grandes, también faenas que estén bien, con buen acceso de libre acceso, que no tengan material que pueda ser peligroso para tropezarse. Salud es también que a los trabajadores no los anden apurando, no los *chicoteen* [apuren], que esto de las empresas constructoras todo es para ayer (DS1, carpintero, 39 años, RM).

De esta manera, está directamente relacionada con las condiciones laborales y la capacidad para trabajar, pero “sin vivir para el trabajo”.

La salud... Lo más importante para poder trabajar *pues*, si no tienes salud uno no puede trabajar. Hay que entrar a cuidarse, porque, justamente, he visto gente que trabaja y trabaja, y después llega un momento que se le acaba la salud y se le acaba el trabajo, van de la mano. Si tú no tienes salud, tú eres parte de las personas que no pueden trabajar, ningún empleador va a querer una persona que esté enferma. Es súper importante cuidarse en la salud (DS8, inspector de obra, 51 años, V región).

### A) Desgastes, estrés y enfermedades profesionales

Relacionado con las concepciones de salud, las entrevistas a dirigentes sindicales y trabajadores revelaron la importancia que tienen en sus experiencias y percepciones el desgaste, estrés y las distintas enfermedades producidas por el trabajo. Hacen referencia al trabajo en construcción en términos de “envejecimiento”, “cansancio”, “desgaste”, “sobreesfuerzos”, etc., identificando una relación directa entre oficio y problemas de salud con origen laboral. El ritmo de trabajo intenso, como trabajar más de diez horas diarias (hasta 60 horas a la semana), de manera continua —sin descanso— bajo la presión del cumplimiento de las metas, y con la intensidad del trabajo físico y mental requerido, suprime sus tiempos de ocio, descanso y recreación. A raíz de ello, existen casos de *burnout* entre los entrevistados:

No me pude parar de la cama, me llevaron al médico y el médico ¿sabe lo que me preguntó? me dijo ‘¿usted ha tenido vacaciones?’, porque me hicieron exámenes y los exámenes no arrojaban nada. Yo estaba bien ya, entonces el médico me preguntó ‘¿usted hace cuanto tiempo que no toma vacaciones?’ – ‘hace mucho tiempo’ Porque este tipo de trabajo no da, o sea, a nosotros nos dan permiso, pero muchas veces nos descuentan del sueldo, y duele *poh*, repercute, entonces, por lo mismo, yo al menos no me tomo vacaciones (...) ‘No, no son pagadas’, le dije, que hace mucho tiempo no me tomaba vacaciones. Me dijo ‘ya, mira, aquí lo que está pasando es que tu cuerpo te está pidiendo descanso, y de qué forma te lo pidió, de esa forma de dejarte tirado en la cama y no poderte levantar’. Muchas veces uno piensa psicológicamente que está bien, pero el cuerpo no está bien, entonces ahora descanso sábado y domingo (T2, carpintero, 45 años, RM).

Ante ello, se crítica que tales malestares y daños a la salud no sean tomados en cuenta por el Seguro.

Que aquí siempre el que pierde es el trabajador y somos los que más nos esforzamos, los que más nos envejecemos. Tú sabes que los trabajadores de la construcción son los que más se envejecen, somos los que más nos envejecemos, más rápido que todos los demás, porque el trabajo que nosotros hacemos es demasiado, es mucha fuerza, es mucho estar al sol, la piel se deteriora, ¿me entiendes?, entonces nadie toma en cuenta eso, no hay nadie que diga: ‘No, los trabajadores de la construcción van a jubilar antes’ (DS9, 33 años, Tabiquería, RM).

Un tema que surgió una y otra vez como factor de riesgo entre los dirigentes sindicales y trabajadores fueron las enfermedades profesionales (dermatitis, tendinitis, afecciones musculoesqueléticas, enfermedades mentales, etc.). Éstas se viven en silencio,

invisibilizadas, sin tratamiento, perjudicando la calidad de vida y salud de los trabajadores y sus ingresos, pues muchas veces se convierten en un impedimento para trabajar y tener una buena calidad de vida.

Toda la vida trabajando como enfierrador y no le salió [el reconocimiento de su problema de salud como enfermedad profesional], y yo le decía ‘pero, a lo mejor se puede jubilar por enfermedad profesional’, y no *poh*, no está dentro del, no está dentro del rango parece de los enfierradores. Los enfierradores (...) siempre se enferman del brazo y de las rodillas. Mi papá, por ejemplo, sufre de una rodilla, hay otros que las muñecas, son las que después ya no les funcionan, no he visto ninguno que se vaya por enfermedad profesional, por el fierro, como no es una profesión, es un oficio (DS5, enfierrador, 48 años, V región).

Asimismo, son recurrentes las menciones a los problemas de salud mental, que afectan más a supervisores y encargados de cuadrilla, y a dirigentes sindicales, ya que ostentan cargos de mayor responsabilidad. Pero también se manifiesta en trabajadores comunes, como un efecto de la inestabilidad laboral, la falta de sueldos justos, presiones y exigencias, escasa disposición de tiempo libre y de recreación, ausencia de vacaciones, las extensas jornadas de trabajo y movilización y, porque, en resumidas cuentas, el trabajo se vuelve en una preocupación constante (“no saber qué va a pasar mañana”). En este sentido, y transversal a muchos de los discursos analizados, el estrés se convierte en un factor de riesgo para la accidentabilidad en la obra. Para los entrevistados, la salud mental de los obreros es también un asunto invisibilizado en construcción, que el sistema de salud y seguridad no atiende ni considera entre las causas de los accidentes<sup>17</sup>.

La gente que trabaja en construcción trabaja con un grado de estrés mayor al trabajo habitual, al trabajo de una fábrica, que llega a una hora, al trabajador de supermercado, al trabajador del comercio, que llega a una hora, marca, y se va. En el trabajo de la construcción entra a una hora, sabe que tiene que entrar a tal hora, pero no sabe a qué hora se va a ir, y eso es algo que se da siempre en el rubro de la construcción; no sabe a la hora que se va a ir, y también está con la incertidumbre de si mañana va a seguir trabajando. Porque, pasa que muchas veces, hay proyectos que a los trabajadores los cortan, porque la legislación chilena es bien brutal en ese sentido, hay trabajos que duran un día, que te pueden cortar al día siguiente. Unas faenas que son demasiado cortitas, y

---

<sup>17</sup> Estudios internacionales indican que los trabajadores de la construcción son un grupo de alto riesgo para enfermedades de salud mental y, de hecho, sus índices de problemas en salud mental son el doble que los reportados para la población masculina en general (Jacobsen et al., 2013; Lingard & Turner, 2019). Esto tanto en trabajadores manuales como administrativos, evidenciando casos de *burnout* en ambos (Lingard & Turner, 2019). En Chile, este tipo de enfermedades mentales no son consideradas como enfermedades de origen laboral, no teniendo reconocimiento ni cobertura por el Seguro.

eso es como ridículo, o sea, entra a trabajar y puede estar dos días trabajando, o una semana, y se acabó... Y así como hay algunas faenas que pueden durar meses, pero igual la persona está constantemente no sabiendo qué va a pasar mañana. Aparte del estrés propio del trabajo que es fuerte, tiene un estrés de no saber qué es lo que va a pasar mañana. Al final, es un rubro que históricamente ha sido así, pero tampoco se han visto mejoras que se hayan ganado en estos últimos años para la gente que trabaja en estos rubros (DS8, inspector obras, 51 años, V región).

## 6.3 Dinámicas de las relaciones laborales y sindicales y accidentabilidad

El tercer objetivo de la presente investigación es "describir las dinámicas de las relaciones laborales y sindicales en torno a la seguridad y salud laboral, y su influencia en las causas de accidentes graves y fatales en el sector de la construcción". Para responder a este propósito, en este apartado se efectúa una descripción del contexto de las relaciones laborales y de trabajo en el sector de la construcción, y se exponen los planteamientos de los entrevistados en cuanto al rol de los actores involucrados en SST en relación con los accidentes graves y fatales en el sector.

### 6.3.1 Contexto de relaciones laborales y de trabajo en el sector de la construcción

El siguiente capítulo describe las condiciones de empleo, trabajo y seguridad narradas por trabajadores y dirigentes sindicales. Esta contextualización es fundamental para comprender las percepciones sobre la accidentabilidad en el sector y el rol de los diversos actores implicados en ella.

#### ***A) “Nosotros nos hacemos las platas”: remuneraciones bajas e incertidumbre***

En general, los sueldos en la construcción son bajos y variables, dependiendo del tipo de vínculo contractual acordado con las empresas mandantes y contratistas. Los sujetos con contrato indefinido (contratados “por casa”) tienen sueldos estables, mientras aquellos con contrato temporal (a plazo fijo o por obra y/o faena) tienen remuneraciones variables e inciertas, tendientes a la baja. Los trabajadores subcontratados o independientes se vinculan en su gran mayoría mediante contratos temporales (como *a trato* o por faena). Esta modalidad contractual es perfilada como peligrosa en términos de seguridad y salud por los entrevistados.

E: Entonces igual la modalidad contractual estaría influyendo.

S: Sí, en la seguridad sí, y mucho (T12, carpintero, 54 años, V región).

Las extensas jornadas laborales y la falta de tiempos de descanso responden en gran medida al sistema *a trato* de que impera en el sector de la construcción, el que implica un pago asociado a una determinada tarea (instalar diez puertas, instalar 30 m<sup>2</sup> de cerámica, etc.). Mientras antes se efectúe la labor, mayor posibilidad de reemplazo y nuevos ingresos. Así, aquellos que se encuentran en modalidad *a trato* deben “*hacerse su plata*”. Es decir, su remuneración mensual depende exclusivamente de la cantidad de trabajo ejecutado, por ende, es incierta. Como indica un miembro del grupo de discusión de trabajadores de regiones, existen grandes diferencias entre trabajar para la empresa mandante (“por casa”) y trabajar a subcontrato, *a trato* o trabajar *al día*:

Entonces el *viejo* [trabajador de la construcción]<sup>18</sup> ya tiene su platita segura, en cambio nosotros, como somos subcontrato, o como *moldajero*, o como trabajadores *a trato*, nosotros nos hacemos las *platas* [dinero]. Hay muchas diferencias, muchas, muchas, mucha, poca equivalencia entre una cosa y la otra: trabajar por una empresa y trabajar por subcontrato, trabajar *a trato* o trabajar *al día*, es totalmente diferente (GD4 Trabajadores Regiones).

Para los dirigentes sindicales estas modalidades contractuales son una forma de precarización de las remuneraciones, apostando más bien a una negociación por rama, donde el precio de su trabajo sea estipulado por el propio trabajador, según su especialidad y la producción hecha. En el 2014 fue aprobado el proyecto de ley que otorgó mayor estabilidad laboral a los trabajadores de la construcción. Modificando el artículo 159 del Código del Trabajo, se aprobó que, habiendo trabajado 240 días o más para un empleador en un lapso de doce meses, se presume legalmente un contrato indefinido (es decir, la duración del contrato temporal no puede exceder un año) (CNTC, 2014). Esta modificación mejoró las condiciones laborales de sujetos que llevaban años trabajando para una misma empresa, y sólo tenían contratos sucesivos. En la actualidad, el problema reside en las malas prácticas de los empleadores que desvinculan a los trabajadores antes de completar el año, para evitar el contrato indefinido.

### **B) Subcontrato y fragilidad del vínculo contractual**

La subcontratación es considerada por la literatura como una de las condiciones de trabajo en construcción que incide en mayor medida en la precariedad del rubro (INSST, 2019). Las obras cuentan con dotación de personal mixto contractualmente hablando: trabajadores contratados de manera directa (llamados “propios” o “de la casa”), y los reclutados por empresas externas (contratistas y subcontratistas), que conforman la mayoría de la mano de

---

<sup>18</sup> “*Viejo*” hace referencia a un trabajador u obrero de la construcción, siendo la jerga con la que designan entre ellos.

obra (generalmente no especializada). Una obra de la construcción puede llegar a tener entre el 75% y 80% de su personal externalizado (Díaz, 2014). Los trabajadores subcontratados e independientes enfrentarían mayor precariedad en cuanto a la incertidumbre de sus remuneraciones y a la debilidad del vínculo laboral, siendo más vulnerables ante cualquier eventual no renovación del contrato. De hecho, es esta fragilidad contractual la que marca sus percepciones y experiencias relacionadas a la seguridad y los accidentes en el trabajo.

Uno tiene que entender que, en estas *pegas*, más cuando uno está contratado a plazo fijo, es abre la boca y te quedas sin *pega*. O te quedas callado, y sigues trabajando, y es así de simple. No hay otra lectura. Si tú quieres gritar y demandar a la empresa, o 'sabe que no mandaron a la mutual', listo, tú sabes que hasta fin de mes no más trabajaste (...) Tengo que aguantar 'ya, mañana voy a tener que andar más *vivito*' como dice uno en la obra, 'más vivo para que no me pase' (T14, trazador, 37 años, RM).

Tal cómo indica la cita anterior, esta precariedad contractual se traduce en la responsabilización individual por sus estados de salud.

De otro lado, se denuncia que la mayoría de las empresas contratistas y subcontratistas abaratan costos en el área de SST: no destinando los EPP correspondientes, no renovándolos cuando se gastan o rompen, y ahorrando dinero en la contratación del experto en prevención de riesgos.

Pero derivan esas *pegas* a los contratistas y ahí es donde queda un poco el alboroto, porque, de repente, los contratistas no te dan los elementos como corresponden de seguridad, ¿me entiende?, ellos quieren abaratar costos, entonces, lo más mínimo que te pueden dar es un par de guantes, unos lentes, que es lo más, y bototos. En algunos casos hasta bototos tienes que llevarlos tú cuando te contrata un contratista, tienes que llevar tú los bototos. En algunos casos, pero en otros casos no. Hay otros casos, bueno, son excepciones de algunos contratistas que sí, ellos te proporcionan todos los elementos de seguridad, pero la mayoría no, no lo hacen (DS9, tabiquería, 33 años, RM).

En percepciones de trabajadores y dirigentes sindicales, las empresas contratistas y subcontratistas "privilegian todo lo que es ganancia antes que privilegiar la seguridad" (GD4 Trabajadores Regiones). La mayoría de las veces se trata de empresas pequeñas o medianas que, para poder solventarse, ahorrarían en implementos e infraestructura de seguridad, destinando lo mínimo estipulado por la ley (y a veces menos). A ello se le suma que, en ocasiones, las empresas mandantes se desentenderían de los trabajadores en modalidad de subcontrato, no aportando tampoco a sus condiciones de seguridad.

Depende mucho de cuánto la constructora esté dispuesta a invertir en subcontrato y en las personas que están contratadas, porque igual las constructoras, a veces, en los subcontratos, no invierten en temas de seguridad, sino que destina todo eso a la misma empresa que subcontrata, entonces las personas que son encargados de estos subcontratos quizás no les entregan los elemento o quizás no les entregan realmente los elementos básicos. De hecho, la mayoría de las constructoras solamente tratan de cumplir con el requisito mínimo de seguridad para poder ejercer algún tipo trabajo (...) Entonces,

yo creo que igual va a depender de la visión como empresa, de qué tan preocupado estemos de la seguridad del subcontrato y del contrato en sí (GD4 Trabajadores Regiones).

Así, la modalidad contractual incide en la seguridad (“y mucho”). Tal como señala un miembro del grupo de discusión de trabajadores de regiones: “definitivamente el trabajador de subcontrato es el más precarizado en todo sentido”. Los entrevistados que se encuentran en vínculo de subcontrato relatan sentirse inseguros y desprotegidos en sus ambientes laborales. En estos casos, los entrevistados mencionan que por necesidad deben “ignorar la seguridad” y continuar trabajando en las condiciones laborales existentes.

Realmente uno se siente inseguro, porque en el fondo, se crea una cultura en base a eso en realidad, o sea, uno tampoco puede ir en contra de, porque el subcontrato funciona de esa manera; o sea, es como más, *‘al que le quede el poncho que se lo ponga’*, una cosa así. Entonces, si alguien no quiere, simplemente se va *poh*, pero por necesidad uno tiene que a veces ir no más, entonces tiene que ignorar la seguridad en el fondo que puede uno conseguir. Por ejemplo, a veces los contratistas generalmente no te pasan ropa de trabajo, o no entregan bototos de seguridad, dicen ‘No, tú tienes que venir con tus bototos’, no te ofrece nada con respecto a seguridad el contratista, en cambio la casa sí tiene (T17, soldador, 25 años, RM).

Las condiciones contractuales de los trabajadores influyen en este imperativo de “quedarse callado”; el cual implica no inmiscuirse en los asuntos relacionados con la seguridad y la higiene en faena, pues la continuidad laboral está en riesgo. Con ello, la informalidad y el subcontrato contribuyen a la subnotificación de la tasa de accidentes en el sector, puesto que la fragilidad del vínculo contractual motiva a los sujetos a ocultar sus accidentes laborales, y no denunciarlos. En este contexto, entrevistados acusan a pequeñas y medianas empresas de la construcción, y a empresas contratistas y subcontratistas (principal, pero no exclusivamente), de poner diversas trabas para impedir que los trabajadores asistan a las mutualidades en caso de accidente laboral (especialmente en caso de accidentes leves), y así mantener su prima de accidentabilidad baja, fomentando el sub registro de accidentes.

La diferencia son los subcontratos, que esos no cuentan con eso, esos con mejor razón esquivan los accidentes, los esconden y todo eso, a pesar de que el mandante es el responsable de la accidentabilidad (DS3, 63 años, carpintero, RM).

La subnotificación y subregistro, señalado también con preocupación por los informantes claves del estudio, es una situación ampliamente documentada en el país, y ocurre en todo tipo de empresas, no sólo subcontratistas (Arias & Poblete, 2017; Echeverría, 2000; Finkelstein Ogueta, 2009; MINSAL, 2011; Miranda, 2012; Vives & Jaramillo, 2010). Puesto que parte de la cotización que las empresas deben pagar al sistema mutual se determina en función del riesgo según la actividad económica que desarrollan, cualquier alza en la accidentabilidad se vuelve indeseable, tanto para empresas como para el sistema mutual, por mantener un vínculo clientelar con estas últimas (Vives & Jaramillo, 2010). El sistema de

pago de primas produciría incentivos perversos en las empresas para no denunciar los accidentes de los trabajadores (Echeverría, 2000; Finkelstein, 2009; Miranda, 2012). La Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras (ENETS) indica que tan sólo un 13,9% de los trabajadores víctima de siniestro laboral asiste a la mutualidad para tratamiento: el resto se atiende en el sistema de salud común (o no se atiende para nada) (MINSAL, 2011). Este hecho es también evidenciado por los dirigentes y trabajadores entrevistados en el estudio, cómo se ha venido demostrando.

De la misma forma, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) advierte que uno de los problemas más graves del actual sistema de seguridad y salud laboral en Chile es el subregistro de los daños en el trabajo, siendo común que accidentes laborales sean atendidos por el sistema público y privado como accidentes corrientes, e incluso en los policlínicos de las empresas, sin que queden registrados ni tengan la protección de un siniestro laboral (CUT, 2010).

### **C) Infraestructura en seguridad, salud, higiene y prevención**

Trabajadores y dirigentes sindicales dan cuenta que en la última década ha habido importantes avances en las políticas de seguridad y salud en las empresas de la construcción. Ambos relatan cómo hace diez años los accidentes eran más comunes, no existían implementos, normas, ni profesionales destinados a la seguridad, tampoco charlas ni capacitaciones, se trabajaba con ropa común y sin infraestructura de seguridad e higiene. Hoy en día, los implementos, profesionales y la infraestructura de seguridad existen, son buenos, y funcionan (con excepciones). La seguridad pasó de “depender de uno” a ser parte de las responsabilidades de las empresas.

Es que antiguamente era... todos los días llegaba la ambulancia a una obra, todos los días, era, pero, de presenciar, no, varias veces, hartas, y unas fatales, otras que quedaban enfermos, miles de cosas. Pero ahora no *poh*, ahora alguien se cae, cualquier cosa que le pasa ‘¿Qué pasó con el prevencionista? ¿qué pasó con la obra, qué pasó?’ Y ahora te paran la obra, antes no *poh* (...) No había seguridad nada, nada, cinturón qué, una cuerda para andar en un segundo piso, tercer piso una cuerda en la facha. Por eso que ahora ha bajado, porque, cómo te sigo diciendo, ahora hay prevencionista, ahora si te pasa algo tiene que ser mucho (T6, pintor, 52 años, V región).

En ello, se le da reconocimiento a la llegada de empresas constructoras trasnacionales, que han aumentado la competencia en el sector de la construcción y han incorporado nuevas tecnologías, facilitando los procesos productivos. Por ejemplo, faenas que antes se efectuaban de manera manual o artesanal, hoy se desarrollan con equipos humanos y técnicos especializados, que agilizan el proceso de producción. Además, se suma la presencia de protocolos de seguridad y profesionales, destacando la incorporación de especialistas dedicados exclusivamente a esta área, como lo es la figura del prevencionista de riesgo. Otro cambio valorado en las obras de construcción, sobre todo en las de edificación en altura, ha sido la exigencia y masificación del uso de Elementos de Protección Personal (EPP).

Cuando empecé a trabajar tenía, a pesar de que eran trabajos informales, tenía 19 años, de esa época hasta ahora que tengo 59, han habido cambios importantes, partiendo por el hecho de que en la época en que yo trabajaba casi no habían ni prevencionistas, uno trabajaba a lo bruto no más, a lo que sabía, a lo que le decían, ‘Súbete hay que hacer esta pega allá arriba’ y te subías, con las puras ganas como digo yo siempre, porque no habían, a veces, no habían ni escalas, te subías por la estructura, gateando. Yo cuando empecé a trabajar... teníamos que subir y subíamos con esos cinturones, literalmente cinturones, no eran arnés, eran cinturones y eran con cordeles de, o sea, las colas de vida eran cordeles no más, así de cáñamo algunos, y teníamos que subir y soldar con eso. La ropa de, con el *s/ac* que daban, antes que era de mezclilla, ropa de mezclilla, y ahí con una mano te sujetabas y con la otra soldabas. A veces te amarrabas de forma bien rara, hasta te abrazabas con las piernas a la estructura para que te quedaran las dos manos libres para poder soldar (...) Por eso te digo yo, más con las ganas de hacer cosas que con conocimiento o con seguridad misma (T15, electricista, 59 años, V región).

Lamentablemente, pese a estos grandes avances en materia de salud y seguridad laboral, los entrevistados señalan que aún persisten condiciones de trabajo precarias, pues no todas las empresas aplican las normativas en SST con la misma rigurosidad: abundan los relatos sobre insuficiencia de expertos en prevención de riesgos en obra, carencia de infraestructura básica como baños y duchas, y falta de EPP, especialmente en pequeñas empresas y subcontratistas. En definitiva, la infraestructura y políticas en SST, así como la gestión en prevención de riesgos, dependen de la voluntad y recursos de las empresas empleadoras.

### ***Sobre los Elementos de Protección Personal***

Como ya se adelantó (acápito 6.1.3 sección “a”), la presencia y el uso de los EPP es uno de los tópicos más detallados en las entrevistas. Específicamente, éstos remiten a la obligación de ocupar casco (protección cabeza de caída de objetos, “golpeado por o contra”); guantes (protección manos de cortes, golpes, perforaciones, riesgos eléctricos); bototos de seguridad (protección pies de cortes, clavos, caída de objetos); mascarilla (polvo o elementos tóxicos); tapones (ruido de máquinas y herramientas); lentes (protección polvo, salpicaduras, chispas maquinarias, etc.); muñequeras (muchas veces se usan herramientas amarradas con tirantes); y arnés (cuerda de vida en trabajo en altura). Respecto a ellos, se encontraron tres experiencias.

La primera refiere a ciertas empresas que no entregan todos los EPP correspondientes a cada oficio o parte del cuerpo, o bien no alcanzan para todos los trabajadores en obra, por lo que los sujetos deben “arreglárselas” para seguir desarrollando sus labores. Con ello, el control de los factores de riesgo se traspasa a los trabajadores, y así lo perciben.

Yo incluso le dije al prevencionista, le dije a la prevencionista, le dije ‘Usted me manda al cuarto piso, pero ¿y a dónde está mi cuerda de seguridad que tiene que haber? ¿de dónde yo me afirmo? – ‘Es que por algo ustedes se sacaron, el por qué son ustedes para la altura’

—‘Sí, pero si me caigo...’ Entonces eso fue el que yo dije, yo siempre reclamé eso (...) Sigo insistiendo, habían cinco personas, que estábamos cinco arriba en el cuarto piso en puras vigas, que tú mirabas para abajo y no tenías donde afirmarte ¿de dónde te vas a afirmar? yo decía ‘No, última vez que me subo’ (...) Incluso nosotros nos amarrábamos, los cinco nos amarrábamos con una pura cuerda, si caía uno, uno tenía que reaccionar, afirmarse ¡Mira lo que tenía que hacer! y te estoy hablando de hace un año atrás, que no es mucho (T6, pintor, 52 años, V región).

Un segundo grupo critica la calidad de estos implementos, debiendo chequear su calidad y buen estado—por desgaste o uso excesivo— o, directamente, porque no aseguran la protección específica para la que se destinan. Se observa, por ejemplo, en el uso de guantes: no es lo mismo un guante con puntas de acero que protege los dedos de golpes, que un guante más blando usado para labores de motricidad fina, que protege la mano de raspones o astillas.

La vez pasada yo me saque una uña ¿ya?, se salió esto, claro, y eso que andaba con guantes, y el guante no... y ahí ese día yo le dije al *chiquillo de seguridad* [prevencionista de riesgos] aquí, y me dijo ‘¿Y los guantes?’— ‘Discúlpeme’ le dije ‘pero los guantes no tienen punta de acero ¿me entiende? si tuviera punta de acero los guantes, claro, favorecerían los dedos, pero aquí yo pego un martillazo ¿dónde va a aguantar el guante?’ (...) Hay herramientas en las empresas, en general, hay herramientas y cosas para protegerse, pero de repente no son suficientes (T1, carpintero, 61 años, RM).

La tercera experiencia afirma que el uso de algunos de estos EPP resulta incómodo y/o les impide desarrollar sus labores fácilmente, obstaculizando el imperativo de mantener un ritmo intenso (trabajar rápido, pesado, bajo presión, y sin parar). Pese al riesgo, algunos trabajadores prefieren no usar estos implementos para lograr cumplir con los ritmos y metas impuestos. Se llega a mencionar que, incluso, el mismo uso de los EPP implica riesgos de accidentabilidad, sea por su mala calidad, por su inadecuado ajuste ergonómico respecto al cuerpo del trabajador, o porque impiden cumplir con el ritmo exigido.

A veces las mismas cosas que le dan a uno para trabajar, a veces, son de mala calidad, no le ajustan a las manos de uno, entonces, también produce accidentes por eso, y uno a veces no trabaja con esas cosas, porque son incómodas. Entonces, uno se accidenta también con los elementos que le dan... porque los elementos son de mala calidad o no son adecuados para las manos de la gente. Por ejemplo, le dan guantes de cuero a una persona que le quedan, tiene una mano más o menos, por decir, en talla de diez, y le dan un guante que tiene de doce y le quedan los dedos grandes. Entonces, y al trabajar con eso es fácil que se accidente, porque las cosas no las toma bien uno (...) A veces le dan los elementos de seguridad y uno también no los usa tampoco, como le digo, por la incomodidad, porque a veces uno tiene que hacer el trabajo y hacerlo rápido, entonces uno se empieza a poner los equipos que son de seguridad, y el trabajo ya se hace lento, eso es lo más. Y hay hartas cosas que uno, que las herramientas son de mala calidad que usan, o ya están, ya cumplieron su ciclo, y uno siempre las sigue ocupando a veces por el costo que tienen los elementos. A veces no le dan y uno tiene que trabajar, tiene que ocupar siempre las mismas cosas, ya con el desgaste a veces también producen los accidentes (T7, gáster, 78 años, RM).

### ***Charlas de seguridad y capacitaciones en SST***

Respecto a las charlas y capacitaciones en salud y seguridad laboral, se identifican dos tipos de charlas: a) la charla integral, que se realiza una vez a la semana, donde exponen jefes o encargados de seguridad sobre temáticas de prevención y seguridad; y b) las charlas diarias, a primera hora de la mañana, donde hablan los supervisores directos o encargados de equipos de trabajo o cuadrillas (duración de 5 a 10 minutos). Los entrevistados no profundizan en su contenido —porque incluso en algunos casos no se realizan— pero se alude a que las charlas diarias son utilizadas como apertura de la jornada diaria laboral, para motivar y dar instrucciones a los trabajadores sobre las labores y tareas a realizar (distribución de trabajos, necesidad de materiales, etc.).

Con respecto a las capacitaciones en SST, la mayoría de los entrevistados refiere no haber recibido ninguna en su trayectoria laboral (especialmente los trabajadores). Los pocos que tienen, las obtuvieron en otros rubros. Son los dirigentes sindicales quienes más relatan haber recibido cursos en temáticas de prevención y seguridad, por medio de los sindicatos. Pero, usualmente, se hace referencia a capacitaciones en oficio (albañilería, gasfitería, maquinaria, andamio, técnico en construcción, etc.), y no en temáticas de SST. Algunos cuantos indican haber recibido cursos en uso extintores, uso de químicos, en primeros auxilios, y en trabajo en altura.

Ahora bien, las charlas en prevención de riesgos son muy bien valoradas, tanto por trabajadores como por dirigentes. Por lo mismo, se tienen altas exigencias y expectativas respecto a ellas, que no siempre son satisfechas. Dependiendo de la empresa, las charlas no se realizan, tienen una duración de tiempo muy corta, o se reemplazan con un folleto. El diagnóstico de dirigentes y trabajadores es que, a raíz de lo anterior, predomina una falta de educación generalizada respecto a prevención de riesgos y otras temáticas de SST. Para los participantes del estudio, este tipo de actividades educativas e informativas es fundamental para la reducción de la accidentabilidad en el rubro.

### **6.3.2 Percepciones sobre el rol de los actores involucrados en SST**

#### ***A) Supervisores: liderazgo autoritario y liderazgo espejo***

El clima laboral es uno de los aspectos más aludidos por los trabajadores a la hora de hablar de riesgos y accidentes. Para ellos, un mal clima laboral es sinónimo de mayores riesgos, peligros, y, por ende, ocurrencia de accidentes. Dentro de este marco, una de las relaciones laborales más influyentes en sus estados de salud y seguridad es la que mantienen con los

mandos medios de la obra y su estilo de liderazgo. En el análisis, se identificaron dos formas de liderazgo perjudiciales: liderazgo autoritario (contrario a un liderazgo democrático y respetuoso) y liderazgo “espejo”<sup>19</sup> negativo.

En las obras de edificación opera una organización piramidal. Se encuentra el administrador, dependiente de la constructora, y a su responsabilidad, el personal – “de la casa”, contratistas o subcontratistas. Los cargos de autoridad que le siguen corresponden al profesional de terreno o jefe de obra (profesional que asume la dirección técnica de constructor de la obra), y los llamados supervisores, capataces o jefes de cuadrilla (responsables de un equipo de mano de obra al que se le asigna la ejecución de un trabajo determinado). Cada supervisor tiene una especialidad, haciéndose responsable de cuadrillas integradas por trabajadores, compuestas por maestros de primera, de segunda, ayudantes y jornales. Los jefes de cuadrilla ostentan un cargo estratégico, pues tienen contacto directo con la fuerza de trabajo y con los administradores de la obra al mismo tiempo.

Además, al ser el último eslabón de la cadena de mando, son estas jefaturas directas – capataces, supervisores o jefes de cuadrilla— las que determinan muchas de las condiciones diarias de trabajo, la carga laboral, las presiones y las exigencias. Por esta razón, el clima laboral preponderante va a variar según el estilo de liderazgo del jefe en cuestión. Para los trabajadores, los jefes con un estilo autoritario de liderazgo –es decir, jefes impacientes, que no escuchan, hostigadores, controladores, incomprensivos, poco empáticos, irrespetuosos— representarían un riesgo para su salud, puesto que incurrirían en prácticas de hostigamiento poniendo en riesgo la seguridad y salud de los obreros, reconociéndolas como causa de muchos de los accidentes que ocurren en el rubro. De hecho, la figura del jefe como un riesgo para la seguridad aparece con recurrencia. Estas prácticas perjudican el ánimo de los trabajadores y deterioran el ambiente de trabajo, generando situaciones de estrés y desconcentración, en un contexto laboral donde se recalca la gran importancia de estar 100% concentrados y atentos en el trabajo.

E: Y pensando en todo lo que hemos hablado hasta ahora ¿Por qué crees usted que se producen los accidentes en la construcción? ¿Y que hay hacer para que no ocurran?

S: (...) ¿Cómo podemos mejorar esa parte? Yo creo que teniendo más comunicación, más charla, más orientación del empleador hacia los trabajadores (...) Yo creo que va por eso, hostigamiento, que no haya hostigamiento. Yo creo que un buen trato, yo creo, hace un buen trabajador, y a una persona y a la empresa... porque es como una segunda casa que tenemos dentro aquí (DS10, albañil, 54 años, RM).

Los trabajadores entrevistados valoran positivamente mantener buenas relaciones con sus superiores, pues lo consideran necesario para el desarrollo de una cultura preventiva

---

<sup>19</sup> Lo definimos como aquel que se desarrolla a través de la empatía –que involucra el estar atento a las emociones y acciones de los otros— y hace que los liderazgos actúen como un espejo en el cual se reflejan los liderados.

funcional. Apuestan por un trato respetuoso y democrático dentro del espacio laboral, donde no sean tratados como “un número más” y donde perciban una preocupación genuina por sus condiciones de vida y salud, señalando que tales ambientes son seguros y con menor probabilidades de ocurrencia de siniestros. Un buen jefe es, de hecho, un factor reductor de accidentes. Se expresa que la cercanía, buen trato, confianza y apertura a escuchar a los trabajadores, facilita la recepción de las órdenes y mejora la cultura de prevención en la obra.

E: ¿Cómo sería para usted un trabajo seguro? ¿Qué condiciones habría que tener para sentirse seguro en su trabajo?

S: Bueno, partiendo por las normas de seguridad, partiendo por la implementación, yo creo que eso, y también en la responsabilidad de la jefatura en ese aspecto. Porque, supongamos, si yo estoy en una *pega* y me voy a sentir inseguro, o estoy haciendo un trabajo en que me siento inseguro, y que creo que se podría mejorar, tengo que ir donde el jefe y decirle ‘jefe ¿sabe qué? encuentro que esta *pega* no está para hacerla 100% seguro, yo necesito seguridad para poder hacer esta *pega*, para estar bien’ (T20, carpintero, 59 años, V región).

Ahora bien, existe la percepción que el estilo de liderazgo ha mejorado con los años, aumentando la cantidad de jefes y supervisores “más humanos” y “más preocupados por el trabajador”. Así lo mencionan también los supervisores entrevistados, quienes hablan sobre la importancia que tiene para ellos la vida y la salud de “*sus viejos*”.

Es una cosa fundamental de la parte laboral ser como humano, más humano, más empático el supervisor con el trabajador. Hay que darse cuenta de que nosotros pasamos ocho diarias en la empresa constructora, y resto de las horas la pasamos en la casa con la familia. Entonces, yo creo que, a veces, es necesario ser más humano y no numeral con el trabajador, dar su, cuánto se llama, su satisfacción y decirle ‘*Pucha*, mira, lo estás haciendo bien’, ‘puedes hacerlo mucho mejor’, no sé *poh*, ser más humano. Y aquí se trata de puros números, números, valores, entonces, son valores, valores monetarios, económicos. Pero en sí el supervisor, o el jefe de obra, o el administrador, tiene que ser más empático con el trabajador, para que sea armónico y que el trabajador se sienta bien (T13, carpintero, 57 años, V región).

Se observa así la enorme influencia que ejercen los jefes de cuadrilla sobre su equipo de trabajo. En relación con ello, el segundo tipo de liderazgo identificado es denominado “liderazgo espejo”. De acuerdo con el relato de supervisores entrevistados, una de las formas más eficientes de liderar a su equipo es mediante el ejemplo, responsabilidad que, según sus relatos, debe ser tomada con seriedad, pues de ello depende la seguridad y la salud de “*sus viejos*”. Según lo indicado por los entrevistados, los trabajadores tienden a reproducir las conductas y actitudes de sus superiores. Si los supervisores no usan sus EPP, no siguen las normas de prevención, y se comportan de maneras riesgosas, entonces los trabajadores a su cargo tienden a asumir las mismas prácticas. Este liderazgo lo hemos denominado “liderazgo espejo negativo”. Por el contrario, supervisores comprometidos con la gestión en

seguridad, que cuidan a su cuadrilla, que colocan la seguridad por sobre la productividad, son bien valorados e imitados por los trabajadores (“liderazgo espejo positivo”).

En el caso mío yo siempre trato, siempre trato de dar el ejemplo, porque detrás mío siempre hay trabajadores (...) yo no puedo trabajar solo, siempre tengo que tener dos, tres trabajadores que trabajan a mi cargo, son mis ayudantes, por el tema de los instrumentos, y si yo no doy el ejemplo... Por ejemplo, si yo no me pongo las antiparras mi trabajador no se las va a poner, se las va a poner cuando yo lo vea no más, y cuando yo lo pille capaz que me salga uno *choro* y me diga: 'pero si usted no se la pone ¿por qué me la tengo que poner yo? ¿porque soy trabajador?'(...) Si yo quiero que mis trabajadores trabajen de una forma segura, yo demostrarles que yo los voy a cuidar. Y lo mismo pasa con la jefatura, o nosotros los que trabajamos de jefes: yo quiero que mi trabajador se cuide, yo darle el ejemplo (T14, trazador, 37 años, RM).

De aquí la gran influencia e importancia estratégica que tiene la figura del jefe de cuadrilla en los asuntos referidos a la seguridad y salud en la obra, siendo un personaje clave en la ocurrencia (o no) de accidentes.

### **B) Empresas: importancia del vínculo contractual y la gestión en prevención de riesgos**

Se ha venido ilustrando cómo para los trabajadores las condiciones de empleo y la organización del trabajo tienen impacto directo en la accidentabilidad y los riesgos laborales. Las empresas se conforman así en un actor clave en la salud y seguridad de los trabajadores, siendo, de hecho, la institución a la que más hacen referencia al discutir sobre accidentabilidad. En este apartado se van a destacar dos elementos: el hecho que las políticas en SST y gestión en prevención depende en demasía de la voluntad de la empresa en cuestión, y el gran impacto que posee el vínculo contractual en la incidencia de los accidentes.

Para los entrevistados, la presencia y calidad de los protocolos y programas de seguridad, así como de la gestión preventiva, dependen de la empresa que los contrata. En sus palabras: hay empresas que se preocupan, y hay empresas que no, siendo para ellos un hecho evidente:

Obviamente que la prevención de riesgo de la empresa dependía de cada obra en la que yo estuviese, dependía de cada prevencionista de cada obra (T19, carpintero, 27 años, V región).

Un trabajador da cuenta comparativamente de ambas experiencias en su trayectoria laboral en un lapso de solamente dos años:

S: Trabajaba en casa-departamento (..) La estructura no estaba, no había una seguridad, no había una *segurito* [prevencionista de riesgos], o la *segurito* estaba, pero venía una vez a la semana, no estaba como aquí, y andábamos trabajando sin arnés, no teníamos arnés, estaba en Limache, antes de entrar en esta.

E: ¿Y eso hasta cuándo fue?

S: 2017.

E: Ah, no hace tanto.

S: Si *poh*, aquí tenemos todas las facilidades, *segurito* esta todos los días, es una cosa, o cualquier jefe va a trabajar, ya sabe a dónde vamos a trabajar, en altura, todos tenemos sus elementos de seguridad (T9, eléctrico, 38 años, RM).

Para algunos informantes claves, la falta de una normativa específica en SST en el sector de la construcción, sumada a la ausencia de fiscalización de las normas ya existentes, genera un vacío donde la salud y seguridad de los trabajadores es abandonada a la voluntad de cada empleador. La brecha entre trabajadores “protegidos” y “desprotegidos” se amplía, mientras sus estados de salud (y sus vidas) descansan sobre cada empleador en cuestión y no sobre una legislación que asegure condiciones mínimas de seguridad para todos por igual. Así, mientras más vulnerable es la condición contractual del trabajador, más se lo responsabiliza sobre sus condiciones laborales y estados de salud.

Junto a ello, predomina la percepción de que son pocas las empresas que se preocupan genuinamente por la salud y seguridad de los trabajadores, pues las motivaciones económicas y de productividad pesan más, en la práctica, que la gestión en prevención de riesgos. Existiría así una dicotomía en los valores empresariales, que entran en conflicto en función de la orientación al lucro en el sistema de mercado: a nivel discursivo, se habla y se respeta la gestión preventiva, pero, en la práctica, el valor predominante es el de la productividad (Finkelstein, 2018).

Pero ahora qué es lo que hace uno, qué es lo que hace el capataz o el supervisor, va a cumplir no más, lee todos los días lo mismo, pero, como le digo, no se ataca el punto (...) Cuando yo voy más arriba, el de arriba qué es lo que me dice, el gran problema, el gran cáncer es ese, la industria, el dueño de la empresa, no está ni ahí con la seguridad de los trabajadores, no le interesa, y al no interesarle, el de abajo puede querer hacer algo, pero si no tengo las herramientas. Por ejemplo: en el caso del prevencionista de riesgo, los trabajadores están sin auriculares, voy adonde el jefe y le digo: ‘jefe hay que comprar’ – ‘no hay plata’ ¿Qué va a hacer el prevencionista de riesgo? Con su sueldo va a comprarlos, para que no se le enfermen los *viejos*, es imposible ¿cierto?, y eso es lo que pasa en las obras (T14, trazador, 37 años, RM).

En la medida que en la Construcción las condiciones en SST dependan de la voluntad empresarial, van a depender, a su vez, del vínculo contractual. Ya se ha mencionado cómo los entrevistados establecen una relación directa entre el tipo de contrato y el riesgo de accidentabilidad (acápito 6.3.1). Y es que, en situaciones de subcontrato e informalidad, la responsabilidad del cuidado recae exclusivamente en el trabajador. Al mismo tiempo, se expresa que, mientras mantengan una situación contractual débil – contrato por obra o faena o a plazo fijo, jornaleros y/o subcontratos— la opción de opinar y participar sobre las

condiciones de salud y seguridad en la empresa es prácticamente nula, por el temor constante a la desvinculación.

E: ¿Quiénes creen ustedes que están más expuestos a riesgos y a peligros de accidentarse?

S: Los contratos son por hora faena o plazo fijo, entonces, el trabajador tiene, primero, cuando entra a una obra, el contrato de un mes a prueba y después le van extendiendo el contrato, es muy difícil un contrato indefinido, y eso da una seguridad al trabajador si es que quiere ir a cometer una *pega* específica o no la va cometer por el riesgo, pero, como está por hora faena o a plaza fijo, el *viejo* tiene miedo de que lo despidan, entonces, va a ejecutar igual el trabajo (GD3 Trabajadores Santiago).

### **C) Mutuales: entre el no reconocimiento, la dimensión reparativa y el conflicto clientelar.**

Para los entrevistados, las mutuales cumplen los roles de investigar el accidente de trabajo para determinar qué pasó y de quién es la responsabilidad, y atender y asistir medicamente los accidentes del trabajo en beneficio del accidentado. La mayoría de las respuestas se enfocan en los casos de accidente laboral (y no así de enfermedades profesionales).

Investigar, investigar cómo fue el accidente y llegar al hecho, como se dice, cómo fueron las cosas *poh*, a ver quién fue el culpable y qué pasó realmente *poh*. Si fue negligencia de uno o si fue negligencia de otro (T5, andamiero, 25 años, V región).

Su misión es atender, atender su, atender los accidentes laborales, accidente de trayecto, para ir en beneficio del accidentado (T10, andamiero, 45 años, RM).

Ahora bien, la opinión de los dirigentes y trabajadores sobre las mutuales es una de las menos detallada, y se encuentra dividida entre quienes sostienen una opinión positiva de la institución, y entre quienes desarrollan una crítica a su funcionamiento. Algunos sostienen que las mutuales ofrecen un buen servicio médico en caso de recuperación de los accidentes, plantean que la atención otorgada es muchas veces mejor que la recibida en el sistema público de salud, y valoran el rol que cumplen en cuanto a capacitaciones y charlas.

En el ámbito profesional por los médicos es buena, el *viejo* prefiere ir a la Mutual que ir a un consultorio (...) yo encuentro que la Mutual tiene buenos médicos (DS1, carpintero, 39 años, RM).

Otros (especialmente los dirigentes sindicales) realizan un diagnóstico sobre el cumplimiento de su rol, donde es posible distinguir tres críticas:

- (1) Se percibe que no existe reconocimiento de todos los accidentes y lesiones en el trabajo como de origen laboral, y que en ocasiones se adelanta el alta médica antes que los individuos hayan alcanzado una recuperación total. La hipótesis que sustentan

al respecto es que, debiendo ser instituciones sin fines de lucro, la lógica de la rentabilidad económica orienta sus prácticas.

Las mutuales cuando se formaron eran entidades sin fines de lucro, pero, lamentablemente, eso quedó en el papel no más, porque ahora son con fines de lucro. Porque ellos cuando un compañero se accidenta, la empresa está pagando una prima, no sé como le llaman, por trabajador, y el trabajador menos días que está en la mutual para ellos es rentable. Para las mutuales un compañero está dos, tres días, para ellos es rentable, porque lo pueden pagar, pero cuando un accidente grave y el *viejo* está un mes, dos meses, tres meses, ya no es rentable para las mutuales. El accidentado pasó a ser, como le digo, un estorbo, porque ahí ellos ya están sacando de sus recursos para poder pagarle su sueldo, todo. Por eso, de repente, los médicos le dicen 'No, está bien, te damos de alta' y el compañero accidentado no queda bien, no queda bien, queda siempre con secuela, que aquí, que allá (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Algunos trabajadores, especialmente aquellos que han tenido accidentes graves, mencionan que han debido emprender acciones legales contra la entidad para que el Seguro cubra las secuelas del siniestro, en general, sin resultado. Las secuelas son invalidantes, tanto así que algunos entrevistados han debido cambiar de rubro, impedidos de poder continuar en su oficio. En estos casos, deben atenderse en el sistema de salud común (generalmente público) y depender de ayudas económicas y colectas de colegas y familiares.

Estuve un mes con licencia (...) y me volvió a ocurrir lo mismo, la mutual no se hizo cargo de mí, no respondió por el accidente considerado como accidente, porque era un accidente, no lo consideró y me mandó a particular. Tuve que tomar licencia particular un mes, para poder recuperarme. Y el médico particular que me vio, me explicó, me sacó una radiografía, me explicó que tenía un, cómo se llaman estos, como contractura muscular. Entonces, él consideró que sí era de lugar de trabajo, era por el hecho de la posición de trabajo que tenía, con colocación de trabajo, estaba trabajando y quedé en esa posición que no me podía parar (T13, carpintero, 57 años, V región).

- (2) Desde la perspectiva de trabajadores y dirigentes entrevistados, las mutualidades se consideran como entidades reparativas del daño más que preventivas. Se argumenta que las entidades invierten y concentran sus esfuerzos en los servicios de reparación de los daños ocasionados por el trabajo (dimensión reparativa), y no así en la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo (dimensión preventiva). En ello se evidencia un bajo impacto y conocimiento de las acciones que la mutual realiza en términos de prevención primaria.

Cuál es el problema hoy día y la discrepancia que tenemos incluso con las mutuales: las mutuales están invirtiendo más en lo curativo que en lo preventivo, y nosotros hemos ido insistiendo que se tiene que invertir más en lo preventivo, porque es de allí de donde tenemos que evitar los accidentes (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

- (3) Se denuncia que las facultades fiscalizadoras que le son atribuidas no están siendo cumplidas, y cuando fiscalizan, es con previo aviso a la empresa, dándole tiempo para ordenar la faena antes de la llegada de los inspectores. Lo anterior sería producto de la relación clientelar que poseen las mutuales con las empresas, que les impide cumplir este atributo fiscalizador a cabalidad (así como también sus funciones preventivas), pues existe entre ambas instituciones un conflicto de interés.

La mutual va a una obra cuando hay un accidente no más *poh*, o la inspección del trabajo cuando se murió un *viejito*, ahí van, pero ellos no hacen visitas periódicas a obras, siendo que está lleno de mutuales, y parece que los departamentos de las mutuales no tienen tiempo, o los que se supone que debe haber también para hacer visitas. Yo no veo nunca una obra a la que de repente vayan (DS8, inspector de obra, 51 años, V región).

#### **D) Comité Paritario de Higiene y Seguridad e intereses empresariales**

Entre los trabajadores entrevistados (sin considerar a los dirigentes) existe un desconocimiento generalizado sobre qué hace o cuáles son las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Sólo unos pocos conocían el rol del Comité Paritario (y uno de ellos tuvo el cargo de presidente del organismo). Sus respuestas remiten vagamente a que son los encargados de higiene y seguridad y/o de la investigación de los accidentes en faena. No obstante, la mayoría señala desconocimiento o desinterés por las funciones de la entidad.

En cambio, en los dirigentes sindicales el Comité Paritario es el actor más criticado de la organización en seguridad y salud laboral. Esto debido a que se lo considera un órgano conformado por personas de confianza de la empresa, ya que sus miembros, en la práctica, no son escogidos democráticamente. Por ende, sus intereses serían afines a la empresa y no hacia el bienestar de los trabajadores. Para los dirigentes, el Comité Paritario podría jugar un rol esencial en el levantamiento de demandas, aportando a labores de fiscalización, o en la intermediación entre trabajadores, sindicatos, administrativos, profesionales en SST, y las gerencias. No obstante, actualmente, no estaría cumpliendo ninguna de las funciones mencionadas, teniendo mínimo impacto en la reducción de los accidentes en construcción. Los Comités Paritarios estarían fallando especialmente en su función de investigar y entregar información sobre la ocurrencia de los accidentes. Esta situación se agrava considerando que sólo el presidente de la entidad cuenta con fuero, siendo justamente éste cargo el más cooptado por los empleadores. En vez de cumplir el rol para el que fue constituido –ser una entidad de protección para los obreros– se ha convertido en una organización que fomenta malas prácticas en seguridad e higiene (principalmente ocultando información), contribuyendo con ello a la persistencia de la tasa de accidentabilidad.

Otra cosa también es que, en muchos Comités Paritarios, los dirigentes son designados por las empresas. Empiezan a correr la voz ‘vamos a hacer Comité Paritario, pero

queremos que voten por éste y por éste', y que al final son afines a la empresa. Además, cuando luchamos por todo esto, logramos que alguien tuviera el fuero y, por lo general, el fuero se lo queda el capataz de la empresa, entonces oculta mucha información (...) Hay una cantidad de accidentes que no son con causal de muerte, pero son menores, que no son denunciados, y el Comité Paritario, prácticamente apatronado, no hace los informes y les da unos días de permiso al *viejo* y 'quédate callado', o le compran unos remedios, entonces, eso tampoco queda registrado en ninguna parte, pero hay una gran cantidad de accidentes (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

### ***E) Expertos en prevención de riesgos: actor clave con conflicto contractual***

La incorporación de estos profesionales en las obras es uno de los avances en SST más apreciados por los trabajadores y dirigentes, ya que afirman que antes de su existencia el cuidado dependía exclusivamente de cada sujeto. En el caso de los dirigentes sindicales, el experto en prevención de riesgos es concebido como una figura especialmente respetada, valorada y considerada indispensable en la obra. No obstante, a pesar de que se concuerda que su integración ha derivado en progresos en la gestión preventiva, al desglosar las implicancias del rol de los prevencionistas se abren diversas perspectivas.

Trabajadores y dirigentes detallan las funciones de su rol preventivo, siendo uno de los actores de los que más se tiene conocimiento, y se lo describe como el principal responsable del cumplimiento de las normativas en SST en las empresas, en cuanto a infraestructura y condiciones de seguridad mínimas para que los trabajadores puedan desarrollar las faenas sin riesgos:

Yo sé que el prevencionista de riesgos es el único que tendría que tomar todas esas medidas, principalmente es el responsable de todo lo que pase, que, de repente, es injusto, pero él tiene que ser responsable de todo lo que pase, porque él tiene que entender, y más o menos, darle soluciones. Y él toma la determinación de que, si hay un andamio que estaba defectuoso, cambiarlo, que, si hay una persona, cosa, hay que vigilarla, porque está con peligro de caída o de accidente, mejorarlo. Eso es lo que más o menos yo sé, aparte de que cómo se llama, disculpa. Y no dedicarse solamente andar ahí encima de la gente, usa esto, usa esto otro, eso es una cosa así más o menos a la ligera (T8, soldador, 58 años, RM).

Los trabajadores entrevistados también valoran el rol de comunicación que mantiene con ellos en faena, ya que, debido a las exigencias mentales y físicas, los sujetos tienden a tener una mirada parcial del desempeño de sus funciones en la obra, y el prevencionista complementa esta mirada desde el manejo del panorama total del entramado productivo.

Siendo un actor tan importante para los sujetos, se critican duramente las falencias en el cumplimiento de su rol. Al respecto, se diagnostican dos problemas. Primero, en muchas empresas no existe la cantidad adecuada de prevencionistas, y los entrevistados cuentan

verlos en faena una vez por semana o una vez al mes. La ausencia del experto en prevención sería común en empresas subcontratistas, las cuales contratan a un experto para que se haga cargo una serie de obras al mismo tiempo, o dependen directamente del profesional de la empresa mandante.

No todas cuentan con eso, no siempre los departamentos de prevención de riesgo son adecuados y las personas que trabajan ahí tampoco, me tocó trabajar en otra empresa donde el *segurito* nunca lo vi, nunca lo conocí (T9, eléctrico, 38 años, RM).

El segundo problema identificado es que no tiene autoridad efectiva sobre las condiciones de trabajo y seguridad en la obra. La raíz de ello reside, según informantes claves, en su vínculo contractual con la empresa que lo convierte en un trabajador más. Esto limita la función que puedan desempeñar, pues su vínculo contractual con la empresa constructora encarna un conflicto de interés que obstaculiza el buen desempeño de sus labores. La dependencia laboral le impediría hacer mejoras o implementar reformas en medidas de salud y seguridad en la construcción, ya que esto impactaría directamente en aspectos organizacionales, presupuestarios, de producción, o de imagen de la empresa. Informantes claves ligados al oficio – en concordancia con la opinión de los dirigentes entrevistados— señalan, por ejemplo, que al ser un empleado más, está impedido de denunciar todos los accidentes ocurridos en faena, pues corre el riesgo de desvinculación. Así, el rol del experto en prevención queda supeditado a funciones burocráticas estipuladas en el papel, pero que, producto de su vínculo contractual, está incapacitado para cumplir.

El prevencionista de riesgo es un funcionario de una empresa privada de la obra donde está, funcionario de la obra donde está, él trabaja para la constructora. Entonces cuida su empleo y va a hacer lo que la línea de la constructora dice. Si dice ‘con este EPP tienes que trabajar tú hasta que terminemos la obra gruesa’, él va a estirar el chicle para que pueda durar con esos EPP hasta el término de la obra (...) Y si no tiene que pasarle guantes a un *viejo*, no le va a pasar guantes, o él es capaz de ir a comprar unos guantes al frente para pasarle, lo va a hacer para no molestar a la empresa, no decirle a la empresa ‘pero, *pucha*, me falta esto’, ¿me entiende? Ahora, él tampoco quiere que un *viejo* se accidente o se muera, es prevencionista de riesgo, entonces, hablaría mal de él, pero tampoco quiere quedar mal con la empresa. Yo lo veo como una persona que está amarrado, está amarrado (DS1, carpintero, 39 años, RM).

Este rol contradictorio es contado entre las causas de accidentabilidad en construcción y entre las trabas para su disminución, ya que este conflicto de interés le impide tomar las medidas necesarias para reducir efectivamente los accidentes y privilegiar la seguridad y salud de los obreros. Ante ello, los dirigentes abogan por un redireccionamiento de su vínculo con la empresa mandante.

S: Pero muchas veces al prevencionista, también el administrador de la obra, si el prevencionista está exigiendo las condiciones, muchas veces le dicen ‘ya si sigues, si sigues molestando, o sea, fin de mes te vamos a darte el sobre azul’. Entonces, ahí el prevencionista igual queda como un poco atado de manos, porque no le dan ...

E: Libertad para...

S: Exactamente, hay constructoras que tienen buena política en el sentido que se respeta lo que es prevención, pero hay otras que, o sea, de gerencia tiene que ir la orden hacia abajo para que así el prevencionista tenga la fuerza necesaria para que lo respeten (DS2, capataz, 40 años, RM).

## F) Organizaciones sindicales

### *Sindicatos desde la perspectiva de los trabajadores: Baja sindicalización y pocos beneficios*

En la primera parte del presente informe se ilustró sobre los niveles comparativamente bajos de sindicalización en el sector construcción, siendo fenómenos como la alta rotación laboral y los altos niveles de subcontratación factores que podrían estar incidiendo en estas cifras, pues resienten el vínculo subjetivo con el empleo, las proyecciones de continuidad laboral, y la creación de una identidad de cultura sindical en el rubro (ENCLA, 2014). La explicación anterior encuentra sentido en los resultados obtenidos en este estudio. Del total de trabajadores participantes, sólo tres mencionan haberse sindicalizado en algún momento de su trayectoria laboral, y la mayoría no ha tenido nunca relación con estos organismos. En el caso de los trabajadores sindicalizados, la trayectoria sindical les otorgó una perspectiva más global sobre la accidentabilidad en la construcción, sosteniendo opiniones más informadas sobre los asuntos de SST.

El sindicato es, de hecho, uno de los actores menos mencionados por los trabajadores, pues dicen no haberse topado con muchos sindicatos en construcción (“es raro ver un sindicato, uno de los requisitos es tener contrato indefinido”), y declaran no tener conocimiento sobre su rol respecto a SST ni experiencias al respecto.

E: ¿Sabe si el sindicato hace cosas por temas de seguridad y salud?

S: No, no me he interiorizado con él todavía (T21, electricista, 58 años, V región).

Este aspecto puede tener cierta incidencia en las nociones vagas y generales que tienen los entrevistados sobre el rol del sindicato, remitido grosso modo a la protección y preocupación del bienestar de los trabajadores (principalmente en términos legales), velar por el cumplimiento de los deberes de la empresa en la relación laboral con el trabajador, y resolver problemas o necesidades de los trabajadores con los altos mandos. En algunas respuestas, la adherencia a estas entidades no hace mayor diferencia en su labor diaria, más allá de los posibles descuentos mensuales y beneficios asociados. Es así cómo se observa desconfianza hacia los sindicatos, asentada en el desconocimiento de su labor en materia de salud y seguridad de los trabajadores.

El rol del sindicato, podríamos decir por el bienestar de los trabajadores, para ver que no se le pase a llevar, que el trabajo que está haciendo sea lo que realmente lo que debe hacer

el trabajador, y cómo se llama, en lo legal, por toda la situación de papeles de la empresa (T8, soldador, 58 años, RM).

E: ¿Usted se relaciona con el sindicato

S: No, no, no, no, en cuanto a sindicato no, la verdad es que no se para qué (T1, carpintero, 61 años, RM).

### ***Sindicatos desde la perspectiva de los dirigentes: una deuda con la cultura preventiva***

Los sindicatos en construcción tienen dificultades para constituirse y permanecer en el tiempo, cuestión que está asociada a las complejidades del sector –descentralización y movilidad, trabajadores que se desempeñan en diversos proyectos, en obras discontinuas, con periodos acotados de funcionamiento— y a las condiciones de empleo, referidas principalmente al predominio de contratos a corto plazo. Por ello, existen más sindicatos inter-empresa que sindicatos de empresa (que suelen tener tiempos acotados de duración). Ahora, en muy pocas empresas existen sindicatos y “eso obstaculiza mucho el trabajo”.

Primero que nada, en cuanto a ¿porqué está tan débil los sindicatos de la construcción? es debido a que, si tú ves en la construcción, no tienes contrato indefinido, tienes puros contratos a plazo o por hito. Entonces, por ende, una obra dura seis meses, la puedes tener organizada, pero se termina la obra y los trabajadores después se meten en otras obras, por ende, te cuesta mucho tener organizado a los trabajadores, por el sistema de contrato que uno tiene ¿ya? (...) Ese es un punto, porque yo lo veo que cuesta mucho organizar en la construcción, de hecho, nosotros estamos, a nosotros nos costó once años recién para poder tomar la decisión de formar el sindicato, porque siempre estaba la amenaza del empresario. Por eso, el *viejo*, como está el sistema, se va a parar a otra obra. Ya cuando toma la valentía de inscribirse, de organizarse, la obra te dura un año o seis meses, depende de la magnitud del proyecto. Entonces, ya después lo tenías organizado y se termina la obra y tienen que empezar de nuevo con el mismo trabajo ¿ya? Por eso es la complejidad (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

Para los dirigentes entrevistados este problema de sindicalización en el sector es uno de los mayores obstáculos para la instalación de culturas preventivas efectivas y la disminución de los accidentes, pues los trabajadores estarían más desprotegidos y vulnerables a los vaivenes y condiciones impuestas por las empresas.

En Chile existen casi 720.000 trabajadores de la construcción a nivel nacional, y de ese total, no existe un 14% sindicalizado, entonces, vale preguntarse en las obras o en las faenas donde existan organizaciones sindicales. Obviamente, el sindicato trata de hacer lo que se pueda dentro del marco jurídico también que se lo permite. Pero ¿qué pasa con la otra cantidad de trabajadores que no tienen esa posibilidad? ¿que no están organizados sindicalmente? ahí hay una fuente importante donde se producen los accidentes de trabajo, porque en definitiva los empresarios... Ya todos comentaban ¿cierto? los Comités Paritarios son elegidos, las mutuales de seguridad también muchas veces son parte, son

parte del mismo empresariado, entonces existe casi la nula posibilidad de poder fiscalizar que no existan los accidentes de trabajo (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

En cuanto a salud y seguridad laboral, se valoran las acciones orientadas a la protección de los derechos de los trabajadores. En los grupos de discusión, los dirigentes reflexionaron y se explayaron respecto a las medidas que han tomado en sus sindicatos para tratar temáticas de SST. La Confederación Nacional de Sindicatos de la Construcción y otros sindicatos (especialmente los interempresa), se han preocupado de realizar capacitaciones y diversas charlas a dirigentes sindicales y trabajadores en temáticas de seguridad laboral. A la vez, algunos dirigentes cuentan que han logrado comunicarse de manera efectiva con la administración de sus obras para lograr mejoras en las condiciones de seguridad y salud.

No obstante, también surgen autocríticas respecto al actuar de los sindicatos en las temáticas de prevención y seguridad laboral. Los sindicatos se dedicarían principalmente a abordar problemáticas laborales, asociadas a mejoras en las condiciones y relaciones en el trabajo – salarios y pago de horas extras, abusos y malos tratos—, asuntos que tienden a ser de mayor preocupación para los trabajadores. Y las demandas y negociaciones colectivas en temas de prevención de accidentes se reducen al uso y presencia de los EPP. Es así como las temáticas de seguridad, salud y prevención pasan a segundo, e incluso tercer plano.

Para DS3, esta situación se debe, en parte, a la concepción limitada de salud que predomina en las organizaciones sindicales del rubro, concepto que todavía no se concibe en relación con el bienestar integral del sujeto –laboral, familiar, personal— y, en sentido directo, como la capacidad para trabajar en buenas condiciones de trabajo. En sus palabras, “falta en los dirigentes formación de una visión social más que mercantil”, y, por ello, es difícil generar propuestas para reducir los niveles de accidentabilidad desde las organizaciones sindicales.

En la prevención, el sindicato todavía está muy bajo, el sindicato durante todo este tiempo lo que lucha es fundamentalmente por la reivindicación económica, no así, no lo ve como el tema de la prevención. Debe tener la habilidad para poder trabajar en conjunto con el Comité Paritario. No hemos logrado eso, somos más que nada contestatarios, mucha denuncia. Sabemos dónde hay que denunciar, pero no actuamos con la propuesta, con la idea de bajar el nivel de accidentabilidad, del autocuidado, de explicarlo más políticamente, porque es más política, eso (DS3, carpintero, 63 años, RM).

Cabe agregar que no todos los dirigentes entrevistados han recibido capacitaciones o cursos en temas de salud y seguridad laboral. Se observa que la mitad posee conocimientos en prevención de accidentes, mientras que la otra mitad dice no conocer mucho sobre el tema, asumiendo que es algo en lo que tienen que preocuparse más, pues todos entienden la gran importancia que tiene la prevención. En esta línea, los dirigentes destacan el rol que podrían cumplir las organizaciones sindicales respecto a la concientización y educación sobre los accidentes y cuidados en el trabajo:

Pero, también nosotros tenemos que hacernos la autocrítica, de repente, abusamos muchas veces, y me ha tocado ver trabajadores que no usan los implementos de seguridad, los lentes se los ponen en el casco como motorista, ahí también tenemos que estar nosotros entregándole la experiencia y enseñándole a los trabajadores que esos implementos que se les dan hoy fueron años de muchas luchas y de muchas muertes, y que por eso se ha logrado avanzar. Y que las empresas empiecen a cumplir con la ley, porque antes no la cumplían, así de simple, hasta que llegó un momento en que empezamos exigirle a las inspecciones del trabajo, que, en un tiempo muy triste de este país, estaban coludidos con los empresarios y logramos en algunas partes paralizar obras (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

## 6.4 Medidas preventivas propuestas por trabajadores y dirigentes sindicales

El cuarto objetivo de la investigación dice relación con proponer acciones y medidas de intervención preventiva a partir de la perspectiva de los propios trabajadores y sus representantes sindicales. A continuación, se sintetizan las medidas que surgen exclusivamente de los planteamientos de los entrevistados. En el capítulo 7, de Conclusiones, el objetivo 4 retoma estas medidas y propone un set de propuestas finales de intervención preventiva en el sector de la construcción, que incluyen las acotaciones del Panel de Expertos.

### 6.4.1 Fortalecer y aumentar la fiscalización en obra

Cómo se aclaró a lo largo del informe, uno de los desafíos del sector de la construcción es que el nivel de protección de la mano de obra depende en gran medida de la voluntad y recursos de las empresas empleadoras para implementar y aplicar programas y políticas efectivas en seguridad y salud laboral. La raíz de este problema subyace en la ausencia de una legislación específica para el sector de la construcción que norme y fiscalice la correcta aplicación de la gestión preventiva en todas las empresas por igual, sin excepción. Por ello, la necesidad urgente de fiscalización es la propuesta más mencionada por los dirigentes sindicales: fiscalización en obra, fiscalización a las empresas mandantes y subcontratistas, fiscalización al cumplimiento de las funciones de los actores en SST, fiscalización de los EPP entregados (en calidad y en cantidad, al total de la mano de obra de un proyecto). Esta fiscalización debería ser llevada a cabo por un ente estatal (sin tener acuerdo exactamente cuál debería ser) con la facultad de aplicar sanciones y cerrar las obras si es necesario. Un ente estatal evita los conflictos de interés que poseen actualmente otros organismos que cumplen funciones fiscalizadoras. Este ente fiscalizador debería, además, aumentar las sanciones por accidentes fatales a penas de cárcel para los dueños de las empresas, como se aplica en otros países (entre ellos, Uruguay). De esta manera, habría incentivos más potentes para disminuir la accidentabilidad.

Sirven, sirven, pero yo pienso que para evitar los accidentes mortales que puedan ocurrir, debiera haber una fiscalización de un ente estatal, una fiscalización de una persona del estado que tuviera la prioridad o tuviera la facultad de sancionar a la empresa. Y que no sea un inspector que va una vez al año, una vez en el mes, que sea alguien que esté encargado de esa obra de seguridad y que pueda él sancionar a la empresa, pasar un informe para sancionar a la empresa, si la empresa no está cumpliendo. Y que las penas por esto, que las penas por accidentabilidad no sean tan solo económicas en torno a las utilidades que recibe la empresa, sino que sean penas efectivas, penas de cárcel si hay una muerte, como en Uruguay. En Uruguay un *viejo* se muere en una obra y hacen investigación, y si la culpa fue de la empresa, el que va preso es el dueño de la empresa, y bajaron la tasa de accidentabilidad, pero, increíblemente. Yo pienso que así debiera mejorarse (DS1, carpintero, 39 años, RM).

La fiscalización debería aplicarse tanto a la empresa, como a todos los actores en salud y seguridad laboral: expertos en prevención de riesgos, Comités Paritarios y mutuales. De esta forma, se inspeccionaría la cadena clientelista de relaciones que existe entre todos estos actores.

Yo creo que con respecto a lo que comentaba [nombre participante] hay una deficiencia en lo que es el cumplimiento de la Ley 16.774, donde dice que la prevención es la base fundamental para que podamos funcionar en cualquier obra. Yo creo que ahí hay una falencia grave en cuanto a la seguridad, porque, normalmente, la empresa contrata al prevencionista, y el prevencionista queda suscrito a las manos de su empleador (...) y él no puede dar una determinación si no tiene la venia de su jefe directo. Ahí yo creo que debiera haber un ente de la inspección del trabajo o un ente particular que pudiera hacer aportes a la seguridad de las empresas. Normalmente, todas las obras tienen una fecha de término, como decía [nombre de participante] antes, de que lo están apurando, le están pidiendo que tienen que quedarse hasta después de la hora, entonces, todo eso conlleva a que pueda haber algún error del trabajador y pueda tener un accidente. Pero todo eso yo creo que se minimiza siempre y cuando nosotros tengamos una inspección real de seguridad, donde haya un prevencionista que haga la *pega*, no que llene papeles, porque normalmente los prevencionistas llenan y llenan papeles. Y a las finales, el accidentado está lesionado en su casa y con todo lo que conlleva un accidente grave para la familia, y, además, para nosotros como compañeros también nos perjudica, nos deja en la inquietud de que ¿por qué pasó? ¿en qué fallamos? (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

#### 6.4.2 Asegurar la mayor participación de los trabajadores en asuntos de SST

Los trabajadores refieren al deseo de incorporarse participativamente a los asuntos relacionados con prevención y seguridad. Valoran como experiencias positivas los pocos espacios de participación y diálogo que han tenido, dando énfasis a la importancia de fomentar este tipo de actividades que permitan el diálogo bidireccional y el intercambio de opiniones y experiencias, que fortalecen la confianza entre los diversos actores relacionados

a la seguridad y salud en el trabajo. Tales experiencias aumentan su motivación a aprender, a capacitarse y su compromiso con la gestión en prevención de riesgos.

Y hasta hace poco hubo algo que me agradó (...) que fue algo como un día internacional que tenían que hablar como una hora por obligación de seguridad. Y ese tipo de charlas que se dan con una prolongación de más tiempo, a veces pienso que son mejores, siempre y cuando todas las partes estén de acuerdo y hablen de seguridad. Porque aflora también confianza, afloran varias cosas, hay una comunicación, hay un diálogo ahí, más que el monólogo que hace el prevencionista de riesgos con respecto a seguridad, hay un intercambio de palabras necesario y que se da (...) Porque uno igual va a trabajar, pero que se tome la seguridad como algo tedioso igual es como *latero* [aburrido], es como ¿Por qué, si es tan interesante? ¿Por qué, si te protege? ¿Por qué, si es lo que te ayuda a que llegues sano y salvo a tu casa? Sería agradable que fuese más proactivo con respecto a seguridad (T17, soldador, 25 años, RM).

### 6.4.3 Fomentar el trabajo en equipo como parte de la cultura en prevención

Parte del conocimiento experto de los trabajadores encontrado en este estudio, mediante el cual resuelven los desafíos del cuidado en sus ambientes laborales, así como el control sobre sus tareas y ritmos, es el trabajo en equipo. Para ellos, el cuidado colectivo es parte esencial de sus prácticas diarias de cuidado, y por ello, de la reducción de los accidentes. Promueve asimismo ambientes de trabajo colaborativos y disciplinados. Los trabajadores creen que este tipo de prácticas debería ser fomentada desde las gerencias y formar parte de la gestión en prevención de riesgos normada. Este cuidado colectivo implica una igualación entre las diversas jerarquías de una obra, para construir un equipo entre pares. De otro lado, se adecua a la forma de trabajo en construcción, donde los obreros suelen ir rotando en equipos de trabajos ya consolidados. Al mismo tiempo, es una estrategia que colectiviza la responsabilidad para que no recaiga sobre los trabajadores más vulnerables. En las percepciones de los entrevistados, la reducción de la accidentabilidad no puede dejarse únicamente al cuidado individual de cada sujeto, no tiene sentido con sus formas diarias de trabajar, sino que debe, en primera instancia, ser una colaboración colectiva.

Es importante estar uno mismo preocupado de uno mismo, y también de su compañero, también creo que eso igual es importante, como mencionaba [nombre participante], igual es un grupo de trabajo, donde todos quieren ir a trabajar y ganarse el dinero, y después todos quieren volver a su casa bien *poh*. Nadie espera salir a trabajar y volver accidentado. Creo que formar el grupo de trabajo, y poder conversar con ellos, y saber cómo se puede trabajar mejor en equipo. El tema de nuestro equipo de trabajo también es importante, ya que, normalmente, estos grupos están en una obra y estos mismos grupos, pasan a otra obra, los que son *a trato*, a plazo, o subcontrato, siempre se van rotando (GD4 Trabajadores Regiones).

### 6.4.5 Fortalecer la interacción, comunicación y colaboración entre actores

En la línea de lo anteriormente descrito, los dirigentes y trabajadores sindicales puntualizan en la relación que debe existir entre los diferentes actores involucrados en la accidentabilidad

laboral. De sus planteamientos es posible leer que, para disminuir la accidentabilidad laboral, debe necesariamente existir simbiosis entre los diversos actores involucrados en la obra, a saber: administración y gerencia de las empresas, expertos en prevención de riesgos, Comités Paritarios, sindicatos y trabajadores.

### **A) Sindicatos, empresas y jefaturas**

Los dirigentes sindicales valoran el trabajo en conjunto con la administración y gerencias de las empresas, contando experiencias positivas de diálogo recíproco entre ambas entidades, que han resultado exitosas en la mejora de las condiciones en SST en sus obras. El dirigente DS2 cuenta que, en conversaciones con el gerente de su empresa subcontratista, han logrado, por ejemplo, reemplazar algunos EPP por otros de mejor calidad y establecer reuniones cada dos meses con el subgerente de producción, recursos humanos y prevencionista de riesgos. Y, de hecho, menciona que a raíz de este esfuerzo en conjunto han disminuido los accidentes. No obstante, para que un ejercicio así funcione debe existir el interés y la voluntad de la empresa para aunar criterios y tomar decisiones en conjunto.

Hay hartas cosas que hacer, pero lo que pasa que siempre la empresa, las empresas se cierran a trabajar con el sindicato, entonces, no hay un trabajo, como se puede decir, en equipo, empresa-sindicato. Ahora este año, o sea del año pasado, que se empezó a avanzar bastante en eso, ya hemos tenido más (...) más dialogo, ya tenemos más diálogo, hemos avanzado en algunas cosas. Y lo mismo trabajar, nosotros le decimos 'si el sindicato no es para, si destruye la empresa muere el sindicato también, entonces tenemos que trabajar en conjunto'. Lo mismo en prevención, porque ellos mismos decían 'la tasa de accidentes es muy alta ¿cómo nos pueden ayudar?'. Estamos haciendo planes en conjunto. Pero antes no se podía, porque, no, porque ellos no abrían las puertas al diálogo (...) Ya ahora lo están logrando entender, que, por lo que se está viendo hasta el momento, se está avanzando (DS2, capataz, 40 años, RM).

En opinión de los dirigentes, tanto las empresas como los sindicatos deben estar dispuestos a trabajar en equipo y establecer un diálogo permanente, bidireccional y participativo, por el bienestar de los trabajadores:

Yo creo que el tema de los sindicatos funciona si la empresa quiere que funcione, si la empresa está dispuesta a, supón tú, a hacer un pliego de peticiones junto con el sindicato, apoyar el tema. Pero si no están dispuestos, no va a funcionar nunca, va a ser todo el tiempo a medias. Va todo en la empresa, si la empresa está acorde a tus peticiones, a arreglar las falencias que tienes dentro de la obra, no hay problema, pero si no, muy difícil (DS9, tabiquería, 33 años, RM).

En este contexto, los mandos medios y jefaturas directas (capataces, supervisores y jefes de cuadrilla) cumplen el rol estratégico de vínculo entre las gerencias, los profesionales de obra, y los trabajadores. Por ello, es esencial que los sindicatos fomenten y cultiven relaciones

participativas con los supervisores, siendo identificado como un actor clave dentro de la obra y las condiciones de salud y seguridad laboral.

Mire, quiero comentar que, en la prevención de accidentes en obra o faena, yo creo que hay un avance fundamental en lo que es la jefatura, que conozcan el lugar, participen de las actividades que se realizan en la obra (...) Pero ellos no conocen las condiciones de la obra de los trabajadores, o cómo se encuentra el terreno que van a trabajar. Yo creo que ahí también hay un error que hay que corregir, que la jefatura participe de la actividad que se realiza en cada obra directamente, no se dejen informar por los capataces, jefe de obra o personal que ellos tienen a cargo. Lo más importante es llevar una buena relación entre la jefatura y quienes ejecutan, que es el trabajador (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

En esta misma dirección, los trabajadores sugieren la necesidad de fortalecer estilos de liderazgos más respetuosos y democráticos. Los trabajadores valoran significativamente contar con el apoyo de sus superiores directos (no sentirse como un número más), entablar comunicación fluida con ellos, y tener confianza para conversar sobre temas que afectan a toda la obra, como los ritmos de trabajo, los peligros, la carga laboral, los horarios, etc.

Es una cosa fundamental de la parte laboral, ser como humano, más humano, más empático, el supervisor con el trabajador, hay que darse cuenta de que nosotros pasamos ocho diarias en la empresa constructora, y resto de las horas la pasamos en la casa con la familia. Entonces, yo creo que, a veces, es necesario ser más humano y no numeral con el trabajador, dar su satisfacción y decirle '*Pucha*, mira, lo estás haciendo bien', 'puedes hacerlo mucho mejor', no sé *poh*, ser más humano. Y aquí se trata de puros números, números, valores, entonces, son valores, valores monetarios, económicos. Pero en sí el supervisor o el jefe de obra o el administrador tiene que ser más empático con el trabajador, para que sea armónico y que el trabajador se sienta bien. *Pucha*, qué bueno que el jefe reconoce que lo que está haciendo, está bien (T13, carpintero, 57 años, V región).

## **B) Sindicatos y Departamentos en Prevención de Riesgos**

La misma opinión se replica al hablar de la interacción y comunicación entre prevencionistas de riesgos, sindicatos y trabajadores. El diálogo entre sindicatos y expertos en prevención de riesgos debe sustentarse en aprender a escuchar las necesidades de los obreros para responder a ellas en conjunto. Este campo de participación se vislumbra complejo, tal como con las empresas, pues se evidencia una especie de antagonismo entre organizaciones sindicales y expertos en prevención. En el grupo de discusión de dirigentes sindicales de regiones se mencionó la existencia de intereses aparentemente contrapuestos entre ambos actores: los sindicatos exigen mejores condiciones e implementos de seguridad, mientras los prevencionistas se ven acorralados entre los recursos y plazos disponibles, su vínculo contractual con la empresa, y el desempeño su función. Al ser un empleado más de la empresa, su continuidad laboral está en continua amenaza.

Bueno, los problemas que siempre tienen los prevencionistas con el sindicato es que el prevencionista cree, como lo dijo [nombre de participante], que el sindicato va a pelear con

ellos. Un ejemplo, por ser los EPP, que son los elementos de prevención personal, les pasan a los prevencionistas un acumulado de *plata* para compararlo, ¿me entiendes?, los guantes, antiparras, protectores faciales, protectores auditivos. Entonces, ellos tratan de ahorrar eso. Faltan, el dirigente sindical siempre va a hablar con el prevencionista, 'faltan los guantes' – 'chuta, ya le pasé guantes a ese *viejo*, cómo va a andar de nuevo sin guantes'. Aunque a él se le hayan perdido, deben tener stock para cubrir esa necesidad que son los guantes. Entonces, ahí empiezan los problemas, en torno también a los baños, seguridad e higiene. En regiones son, por lo menos en las obras civiles, son más necesarias las antiparras, bloqueador solar, y los prevencionistas, lo que hacen es cuidar mucho esa *plata* para no, para que después no les falte, porque después la empresa no les da más *plata*, o bien los echa y colocan a otros prevencionistas, ahí como que están amarrados ellos (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

A pesar de estas tensiones, los dirigentes y trabajadores indican una y otra vez la importancia y necesidad de acercarse a los profesionales de la prevención y construir un trabajo colaborativo en pos de la reducción de los accidentes en Construcción. La participación y comunicación entre prevencionistas y organización sindical sería esencial para lograr tal objetivo, pues se reconoce que, aunque aparentemente contrapuestos, sus intereses son idénticos: mejorar la calidad de vida y de trabajo de los obreros en la construcción.

Antes la compañera [nombre participante] dejó una consulta abierta, respecto de si es posible construir algún grado de confianza entre el sindicato y el prevencionista, o quien ejerza esa función dentro de la obra. Yo creo que es perfectamente posible, porque ambos tenemos cuestiones en común. Sobre todo nosotros tenemos para nuestros compañeros y compañeras reivindicaciones que son del punto de vista económico importantes, pero también tenemos que velar por la salud de nuestros compañeros, que es su principal herramienta que tienen para desenvolverse, el tener una vida más digna. Entonces, en ese sentido, creo que no debemos tener el temor o el prejuicio de acercarnos al prevencionista y conversar con ellos, decirle '¿sabe qué?' a lo mejor nosotros queremos lo mismo que usted'. Con más ánimo, queremos velar por la salud de nuestros compañeros, queremos que realicen su trabajo en ambientes sanos, limpios, y que tengan buenas condiciones para evitar que ellos sufran daños. Porque para nosotros es muy importante que nuestros compañeros estén protegidos en el desarrollo de sus funciones. Ahí creo que se van estableciendo primero, cuesta un poco, pero es posible llegar a un buen entendimiento con ellos o ellas (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Los dirigentes plantean que para que ello sea posible, el prevencionista de riesgos debería ser un funcionario autónomo, sin vínculo laboral con el empleador. De esta manera, superarían el conflicto de interés y tendrían más poder de decisión sobre la obra misma, pudiendo llegar incluso a detenerla si las condiciones en SST no se están cumpliendo. Ello también mejoraría sus condiciones laborales, al no verse cooptados por los intereses empresariales.

Yo pienso que debiera existir un mecanismo de que el *segurito* o el prevencionista sea un ente fiscalizador interno de la obra, pero con el poder, y con autonomía de poder generar informes reales en torno a la seguridad en la industria de la construcción (...) Yo creo que eso debiéramos dejarlo más menos bien planteado como dirigencia sindical, que se le exija más al prevencionista de riesgo, que sea un ente fiscalizador directo desde la Dirección del Trabajo, o una empresa independiente que no tuviese ningún vínculo con la empresa que está ejecutando la tarea (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

### **C) Sindicatos y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**

El mismo diagnóstico se realiza respecto a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Los dirigentes consideran al Comité Paritario como un ente vital en la reducción de los accidentes laborales, no obstante, al igual que la figura del prevencionista de riesgo, mantendría una relación de dependencia con la empresa constructora que coaptaría el cumplimiento de sus funciones. En vez de ser un organismo orientado a la protección de los trabajadores, se transforma en una entidad afín a los intereses empresariales.

Los dirigentes proponen un trabajo colaborativo y estrecho entre sindicatos y Comités Paritarios, en específico: tener mayor cuota de participación en el Comité Paritario por medio de representantes que aporten en el levantamiento de información sobre accidentes laborales y necesidades en seguridad, higiene y salud laboral. El cargo de secretaria en los Comités pareciera ser la solución encontrada, pues, de esta forma, podrían tener acceso a las actas sobre las investigaciones de accidentes laborales y otros asuntos en SST (actas que actualmente tendrían información no verídica o incompleta sobre los siniestros laborales).

S: Lo vital que es el Comité Paritario, es muy vital, para el desenvolvimiento en seguridad e higiene en cualquier obra de Chile. Entonces, el sindicato debiera tener un trabajo hacia el Comité Paritario para poder tener un poder dentro de la obra en torno a seguridad e higiene.

E: ¿Y cómo sería ese trabajo entre sindicato y Comité? ¿Cómo podría ser en la práctica?

S: Que el sindicato ponga cuadros, o trabajadores, o a dirigentes del sindicato en cargos del Comité Paritario. Ojalá el secretario, para poder levantar actas; si ocurren un accidente, levantar acta de cuál fue la real causa del accidente. Si dicen en una asamblea, en una charla integral, que faltan los artículos de protección personal, que se anote un acta en la reunión del Comité Paritario que en esa charla ya se avisó que hacía falta de implementos de protección personal, o que había vías de evacuación que son peligrosas. Se levante también esa acta para que se vaya anteponiendo a los hechos de que haya un accidente, o hacer un reclamo a la inspección en torno al acta, de que ya se le avisó a la empresa y la empresa no hizo nada. Por eso es importante esto de tomarse esos cargos (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Se proponen horarios protegidos y/o exclusivos para que los miembros del Comité Paritario puedan cumplir sus funciones, pues actualmente deben trabajar la misma cantidad de horas que cualquier otro obrero, lo que afecta de manera directa la eficacia de su rol. Al mismo

tiempo, se plantea que cada miembro del organismo debería tener fuero para la protección de su puesto de trabajo (y no únicamente el presidente, como sucede actualmente).

Entonces, sería bueno que nosotros como dirigentes sindicales pudiéramos disputar la mayor cantidad de Comités Paritarios, tener presencia, tener una buena relación con ese departamento, que si bien es cierto son la mayor parte de las veces representativos de la empresa. Y, además, que los hacen trabajar en su área. Si el *viejo* es carpintero y es parte del equipo, lo mandan igual a hacer la *pega* de carpintería y no lo hacen dedicarse 100% como debiera ser a su función como miembro del Comité Paritario. Entonces ahí difícilmente ese Comité Paritario puede tratar de resolver los temas de condiciones inseguras que existen en la obra o faena (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

### D) Sindicatos y trabajadores

Por último, pero no menos relevante, los dirigentes mencionan la necesidad de construir una comunicación y conexión participativa, democrática y permanente entre la organización sindical y los trabajadores. Se ha expuesto en el informe que los bajos índices de sindicalización en el sector son un desafío para el avance e incorporación de normativas en prevención de riesgos, debido a la baja organización colectiva entre los trabajadores. En respuesta a este fenómeno, los dirigentes sindicales plantean mejorar las relaciones y conexión con los trabajadores, para aumentar la confianza de éstos últimos hacia las funciones y planificaciones de las organizaciones sindicales. En ello, el rol educador y concientizador que podría tener el sindicato se considera esencial. Como primer paso, el deber de cada sindicato en obra es educar.

Creo que es vital que los sindicatos tengan esa conexión con los trabajadores, quizás en una asamblea, sepan las necesidades que tienen en higiene y seguridad. Y, para mí, es de vital importancia la relación del sindicato con los trabajadores, ya que el sindicato es el órgano que educa a los trabajadores y lucha para poder alcanzar sus demandas en torno a las necesidades que tienen, ya sea de seguridad e higiene, ya sean económicas (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

### 6.4.6 Mejorar cantidad y calidad de las charlas y capacitaciones en SST

Otra necesidad para cubrir en la opinión de los entrevistados son las charlas y capacitaciones en SST. Tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión se repite la idea que a los trabajadores y dirigentes les falta educación, siendo una de las razones de la persistencia de las tasas de accidentabilidad. Los dirigentes proponen tres enfoques o consideraciones para reorientar las capacitaciones y charlas en SST. Primero, considerar capacitaciones profesionalizantes en oficios a todos los trabajadores de la obra (sin distinción de vínculo contractual), pues, en la medida que el trabajador sepa hacer bien su trabajo, también habrá menos probabilidades de que ocurran accidentes.

Y lo otro que yo creo que los trabajadores tienen, como están la mayor parte del día en el trabajo, tienen muy poca posibilidad de mejorar su experiencia, de perfeccionarse, no hay una política que le permita a los trabajadores de la construcción hacer un curso, ¿a qué hora lo van a hacer si trabajan el sábado casi completo, algunos tienen que ir el domingo? (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Segundo, aumentar la cantidad de horas semanales dedicadas a cada charla, realizarlas en horario laboral, e incluir en ellas ejercicios prácticos. Se coincide que cinco minutos de charlas diarias son insuficientes: las charlas deberían ser más largas, incluir ejercicios ergonómicos, y ser realizadas dentro de horario laboral, pues, cuando se hacen en horario extra laboral, la asistencia se reduce considerablemente.

Y lo que planteaba el *viejo* sureño tiene razón, cuando a mí – yo también soy faenero, he estado en Antofagasta, Collipulli (me siento orgulloso de haber estado ahí, conocí toda la zona caliente), en Mejillones— y en algunas empresas en las que anduve hacían elongaciones en la mañana, en la charla, se hacía la charla y después unos cinco o siete minutos de elongaciones ¡Y vaya que ayuda eso! Porque el cuerpo se relaja, igual que los jugadores que empiezan a practicar primero. Muy pocas partes la hacen (...) Esa es una buena medida para relajar el cuerpo, soltarlo un poco, y eso ayuda también incluso para evitar los accidentes. Uno como que queda más vivo (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Las capacitaciones organizadas por las mutuales de seguridad son bien valoradas, pues se opina que cuentan con profesionales de calidad. Se cree que debería dárseles más periodicidad y tiempo:

Entonces, por un lado, está esa parte, que son bien efectivas, y que, por otro espacio, se pudiera solicitar más participación de las mutualidades en las obras de la construcción y que sean en un horario donde efectivamente los trabajadores puedan participar, porque, de verdad que son buenas, no es por tirarle flores, pero de verdad que son buenas charlas y capacitaciones, son gente experta que se maneja, se sabe ganar al público (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Entre los dirigentes se identifican malas prácticas que es necesario rectificar y, para ello, las capacitaciones a dirigentes sindicales son esenciales. El grupo de discusión de Santiago enfatizó especialmente la necesidad de capacitar a los dirigentes sindicales, pues en muchos falta formación y educación sobre temáticas en SST. En tanto representantes de los trabajadores, deben estar entrenados y poseer las herramientas básicas para tratar temáticas de seguridad y salud laboral.

Con relación a la capacitación de los dirigentes sindicales (...) hay que capacitar al dirigente sindical, hay muchos dirigentes que no tienen idea de cómo poder desarrollarse en obra, sino que lo hace nada más por el fuero. Muchos están ahí porque tienen dos años de fuero, no los pueden desvincular, y si los desvinculan van a recibir una indemnización. Se trabaja mucho eso. Entonces, yo creo que por ahí hay que capacitar al dirigente sindical

y darle más herramientas, porque el dirigente sindical no es tan sólo un representante de la ley en una obra, sino que es el representante de los trabajadores. Estar al conocimiento de lo que pasa en la obra de los trabajadores, estar en obra, estar en terreno, no estar en una oficina con un computador todo el día (GD1 Dirigentes Sindicales Santiago).

Para algunos entrevistados, esta formación debería incluir nivelación educacional. Comprendiendo que la alta rotación y las brechas entre las empresas están entre los principales desafíos para la educación en los obreros, se propone que las capacitaciones dependan de una entidad estatal y que tengan un carácter nacional y unificado. Es decir, crear un programa nacional de capacitación en oficio y SST para el obrero de la construcción que contemple una malla nacional con cursos distribuidos a lo largo de las regiones del país. De esta forma, se lograría uniformidad respecto a la información y conocimiento alcanzando, generando una especialización real homologable a un título técnico, y no conocimiento atomizado y disperso como existe actualmente. Para los trabajadores es importante la posibilidad de especializarse y de profesionalizarse (“el enriquecimiento laboral”).

Con respecto al tema de las capacitaciones, sí, es súper importante. Pero yo siento que ahí hay hartito por mejorar, no sé, a mí me gustaría que el tema de las capacitaciones fuera como una malla curricular nacional. Por ejemplo, que uno se pueda capacitar como carpintero en Osorno, carpintería uno, y después va a Santiago, y otra capacitación con carpintería, después vaya a Valparaíso y tome otra tercera capacitación, no sé, juntar cinco capacitaciones de construcción y poder homologar eso y sacar un título técnico. Yo creo que sería una buena medida, porque, de partida, subiría el nivel educacional de los *viejos* y los motivaría. Porque ahora uno puede hacer 20 capacitaciones distintas, y supuestamente las diez capacitaciones van a tocar tópicos distintos, no van a estar relacionados en una malla transversal. Y tampoco vamos a tirar al *viejo* y le va a generar mayores oportunidades laborales como si juntara esas diez capacitaciones y fueran parte de una malla general, y después sacar un título técnico y se especializara de verdad. Entonces, en la medida que las capacitaciones sean atomizadas (...) Por el lado de las capacitaciones, yo creo que sería una buena medida que se lograra como nivel país un sistema de capacitación transversal (GD4 Trabajadores Regiones).

#### 6.4.7 Coordinar conocimiento técnico con conocimiento práctico

Los entrevistados señalan que las instancias de capacitación y educación en SST deben estar centradas en un conocimiento práctico, no meramente teórico, sino que sea aplicable a las formas reales de trabajar en faena, que atienda sus desafíos y dificultades, y también las formas de resolver los problemas diarios a los que se enfrentan (“los modos de hacer” en el trabajo). Es decir, que rescate y considere el saber experto de los mismos trabajadores.

Relacionada con la propuesta anterior, para los trabajadores es valioso vincular su conocimiento práctico en la obra al conocimiento de los profesionales que determinan los tiempos y cargas laborales. Los trabajadores indican con recurrencia que no todos los EPP

serían útiles para las tareas asignadas, que los tiempos de trabajo no se adecuan a las capacidades reales de la mano de obra, y que existen condiciones peligrosas que no son tomadas en cuenta desde la administración, entre otras. Muchos tienen la percepción que, si bien existen medidas de gestión de riesgos y prevención, en ocasiones no se ajustan a las necesidades reales y prácticas de los trabajadores en la obra (llegando incluso a impedir el trabajar bien). No existe una propuesta concreta de cómo llevarlo a cabo, pero la creación de instancias de participación democrática entre los distintos actores relacionados a la seguridad laboral podría ser una solución.

Lo que pasa es que yo creo que hay que ordenar un poquito, porque no sacamos nada con tener una persona o un sistema de seguridad el cual a ti te impide trabajar bien. Por ser, el sistema del arnés, yo lo encuentro muy seguro, seguro, pero cuando uno está trabajando en alguna parte que esté fija durante todo el rato. Pero, si se está moviendo constantemente, es una forma que incomoda mucho. Lo otro, que son cosas pequeñas, pequeñeces que, de repente, se te van, se te van, y que, de repente, puedes estar trabajando soldando – porque uno tiene que andar en la construcción, sobre todo, tiene que andar con el casco más la máscara de soldar— muchas veces uno está con la máscara de soldar, y cómo se llama, y está revisando el trabajo – porque para revisarlo tiene que sacarse la máscara— y llegan los jefecitos, pasa cualquier persona tomándote fotos, y cuentan que uno está trabajando sin los implementos de seguridad. Lo que pasa es que los personajes estos de seguridad trabajan mucho en defender su trabajo, en tratar de demostrar que el empleado, o sea, el maestro, no cumple con los requisitos de seguridad que le están pidiendo (T8, soldador, 58 años, RM).

#### 6.4.8 Mejorar cantidad y calidad de los Elementos de Protección Personal

El uso de EPP y su disponibilidad es un tema recurrente. Al respecto, se señala: (1) disponibilidad inmediata de EPP en obra (no una vez en la obra o cada tres meses porque se desgastan, se pierden, o incluso se los roban). Independiente de la razón, son una protección para el trabajador que no puede faltar; (2) disponibilidad de EPP adecuados para cada tarea: cada oficio se enfrenta a riesgos distintos y necesita implementos específicos; (3) presencia de EPP que se ajusten al cuerpo de los trabajadores.

(...) en algunas empresas compran un puro tipo de guantes y en la construcción se usan varios tipos de guantes: los soldadores no pueden usar cualquier tipo de guantes, tienen que comprarle un tipo de guantes que esté de acuerdo para las quemaduras. Está el guante de lanilla, el guante común, y hay un guante que lo pedía yo, que es uno de los buenos, porque yo soy gásfiter y exigía un guante de calidad. Entonces, también ahí en las charlas hay que pedir que los implementos de seguridad que se entregan sean de acuerdo con el trabajo que están realizando (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

#### 6.4.9 Sobre el rol de los sindicatos en SST: “ser primera línea”

Los dirigentes sindicales, especialmente en los grupos de discusión, realizan una autocrítica sobre el rol que ha cumplido la organización sindical en temáticas de seguridad y salud laboral en Chile. Si bien históricamente ha tenido un gran impacto en las políticas de

seguridad e higiene a nivel nacional, las últimas décadas, y en el rubro Construcción, tal impacto ha ido disminuyendo. Al respecto, se habla de la urgente necesidad de mayor involucramiento de la organización sindical en estas temáticas, “ser primera línea” en asuntos de SST, asumir el rol de capacitar a sus dirigentes de base para que estén preparados e informados en prevención de riesgos, y para que puedan vincularse con el prevencionista de riesgos, Comité Paritario, la administración y gerencia, y los trabajadores. Para ello, es primordial trabajar en la concientización sobre la importancia de la salud y la seguridad en las faenas.

Por lo tanto, tenemos una gran posibilidad de ser parte de esos equipos que son la primera línea de la prevención en una obra. Debiéramos nosotros tener esa aspiración de ser parte de la primera línea de la prevención de accidentes de nuestros compañeros. Eso es un buen desafío del punto de vista de la capacitación en el área de la prevención (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

Creemos que podemos aportar más, conocemos a más dirigentes en otras instancias, en otras reuniones, para poder solucionar este problema, porque es un problema en Chile para el gobierno, para la empresa, esto de la seguridad. Pero para los trabajadores es una necesidad, por lo que dijo antes [nombre participante] lo de las muertes que tenemos y la exposición a partículas, porque en el transcurso del tiempo los *viejos* mueren mucho antes que otros trabajadores de otros rubros (GD2 Dirigentes Sindicales Regiones).

## 7. CONCLUSIONES

Frente al objetivo general de la investigación “Describir las percepciones de los trabajadores de la construcción y sus representantes sindicales sobre las causas de los accidentes laborales graves y fatales, con miras a elaborar propuestas de prevención”, es posible afirmar la existencia de un conjunto de percepciones que funciona como marco explicativo de los accidentes y sus causas, a la vez que orienta las prácticas y actitudes de los trabajadores respecto a la prevención de riesgos y la gestión de la seguridad en el trabajo.

### **Objetivo 1: Percepciones de trabajadores y dirigentes sindicales sobre las causas de accidentes graves y fatales en construcción**

Los relatos analizados confirman que la construcción es un rubro peligroso. Los riesgos que más impactan en los accidentes no se relacionan tanto con factores físicos, químicos o biológicos, sino más bien con la **dimensión de la organización del trabajo** y la **dimensión social de los riesgos**, es decir, con las relaciones laborales y sociales construidas al interior del espacio laboral (y fuera de él).

En relación con las causas de los accidentes se identifican: (a) la organización laboral y condiciones de empleo; (b) las políticas y normas en seguridad y salud laboral de las empresas; (c) ciertos factores personales y conductuales de cada trabajador; (d) las dinámicas de las relaciones interpersonales que se configuran al interior del espacio de trabajo; y (e) y las condiciones objetivas de vida de los trabajadores. De entre las causas aludidas, encontramos cinco factores que determinan con mayor fuerza las experiencias y percepciones de los dirigentes y trabajadores en relación con la accidentabilidad en construcción: (1) la fragilidad contractual, especialmente las vinculaciones contractuales de tipo subcontrato y temporales, donde está presente la amenaza de no renovación del contrato; (2) la intensificación de los ritmos de trabajo, resumida en la expresión “todo es para ayer”, que desemboca en un énfasis en la productividad por sobre la seguridad; (3) la gestión en prevención de riesgos que depende en exceso de la voluntad y recursos de las empresas, debida en parte a la inexistencia de una política nacional de prevención para el sector de la construcción; (4) el estilo de liderazgo del jefe directo, especialmente el liderazgo autoritario y “espejo”, quien tiene un papel estratégico en la ocurrencia de accidentes laborales; y (5) la brecha educativa entre los trabajadores, clave para romper los malos hábitos y empoderar a los trabajadores a comenzar a privilegiar su salud por sobre las exigencias en el trabajo.

Uno de los hallazgos del estudio es que las experiencias y percepciones de los sujetos se encuentran cruzadas transversalmente por lo que hemos denominado la **dualización de la mano de obra de la construcción en dos segmentos claramente diferenciables**: entre trabajadores “primarios o protegidos” y trabajadores “secundarios o vulnerables” (revisar Díaz, 2014). Esta brecha contribuye a la precarización de sus condiciones de trabajo y seguridad, donde la **incertidumbre, inestabilidad y la necesidad de subsistencia** afectan la capacidad de decisión real de los trabajadores a la hora de optar por comportamientos más saludables: para preservar sus trabajos se ven obligados a responder a las exigencias de las empresas en desmedro de sus estados de salud y seguridad. En este panorama, hay poca cabida para las elecciones individuales como origen de los accidentes laborales, sino que, más bien, sus decisiones se fundamentan, en primera instancia, en sus condiciones objetivas de vida y de trabajo. Los discursos que responsabilizan al trabajador y sus comportamientos por los siniestros laborales requieren una revisión a la luz de estos factores.

En esta línea, los hallazgos también dan cuenta de la existencia de un **sistema de contradicciones entre los valores de la productividad y la seguridad en las empresas**, ya descrito en el contexto chileno por Finkelstein (2009; 2017). Si bien se observa la expansión de un discurso sobre la importancia de la gestión en prevención de riesgos a nivel empresarial, se constata que éste no se incorpora a prácticas de prevención de accidentes efectivas, tangibles y persistentes en el tiempo, observables por los trabajadores, manteniéndose únicamente en el ámbito discursivo (como una “buena intención” de los empleadores y gerencias). El imperativo por la productividad y la rapidez se posicionan como la regla de oro en el sector, ante la cual las políticas de seguridad y prevención de accidentes se vuelven ineficientes o pasan a segundo plano. Esto es experimentado por los trabajadores

y dirigentes como **incentivos paradójicos**: las empresas quieren disminuir su tasa de accidentes, pero en la ejecución diaria de las labores se enfatiza la productividad. Los principales afectados de este sistema contradictorio son los trabajadores, ya que la presión por el cumplimiento de las exigencias y la responsabilidad por los accidentes laborales se traspasa directamente a ellos.

En otras palabras, mientras no se materialice un **cambio de paradigma desde la productividad hacia la seguridad**, en el marco de una cultura preventiva que se concrete diariamente en las faenas (y no meramente discursiva), la tasa de accidentabilidad en el rubro no va a disminuir. En el mismo sentido, el **desarrollo de una cultura preventiva** tampoco tiene efectos en las conductas y hábitos individuales de los trabajadores mientras la precariedad laboral en el sector persista. La inestabilidad, informalidad, incertidumbre y bajas remuneraciones colocan las bases para una parte importante de las “conductas riesgosas” de los individuos. Así, la reducción de la accidentabilidad se vincula directamente con mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer las políticas en seguridad y salud laboral.

## **Objetivo 2: Factores socioculturales, percepciones y accidentabilidad**

Existen una serie de factores socioculturales que repercuten en las experiencias y percepciones de los trabajadores y dirigentes respecto a sus accidentes, y se pueden dividir en dos grupos: los que están referidos a sus condiciones objetivas de vida y de empleo, y los asociados con valores y creencias que predominan en sus percepciones e identidades, por medio de los cuales orientan sus acciones.

### **a) Condiciones objetivas de vida y de empleo**

Los hallazgos dan cuenta que la **precariedad laboral tiene efectos en la salud y seguridad de los trabajadores**, a nivel físico y psicosocial, y a la vez, un impacto directo en la ocurrencia de accidentes laborales en construcción. Esta precariedad tiene que ver con la misma organización del trabajo, la inestabilidad e incertidumbre laboral como estado permanente (“trabajadores transitorios”), las bajas remuneraciones, la ausencia de vacaciones, las extensas y extenuantes jornadas laborales, etc., que terminan repercutiendo en los modos de trabajar (marcados por el agotamiento y el desgaste físico) y el bienestar físico, mental y emocional de los sujetos, produciendo cuadros de estrés y cansancio acumulado, identificados por dirigentes y trabajadores como factores de accidentabilidad.

Específicamente, la **subcontratación** es considerada por los entrevistados como una de las formas de precarización que más efectos tiene sobre los índices de accidentabilidad en la construcción. Se evidencia, además, que el vínculo entre empresas mandantes y subcontratistas no está adecuadamente regulado y fiscalizado respecto a temáticas de SST, existiendo una serie de vacíos legales que propician las malas prácticas en las empresas.

A raíz de esto último, los entrevistados observan serias fallas en el sistema de seguridad y salud laboral chileno. En este escenario, **la precariedad y el subcontrato contribuyen a la subnotificación de la tasa de accidentes** en el sector, puesto que, por un lado, la fragilidad del vínculo contractual incentiva a los sujetos no denunciar sus accidentes, y, por otro, las empresas tienden a ocultar los accidentes para no aumentar las primas a pagar al Seguro.

Con ello, la precariedad laboral y la subcontratación no sólo tienen un impacto negativo en los niveles de accidentabilidad, sino que contribuyen a la **responsabilización y culpabilización de los trabajadores por sus accidentes** (categorizándolos como testarudos, negligentes e irresponsables), desestimando con ello el efecto que tienen el marco de relaciones laborales y el funcionamiento del sistema de salud y seguridad chileno en la ocurrencia de los accidentes.

## **b) Valores, creencias y configuración de identidades**

### ***Cultura de la virilidad***

Se sustenta en estereotipos que dan origen a comportamientos riesgosos tales como la competencia, demostración de fuerza y rapidez, y la exposición pública de estoicismo. El **exceso de confianza** es descrito como una conducta exclusivamente masculina. Los hallazgos aluden especialmente a la relevancia que tiene el **rol de proveedor** en las causas de los accidentes: la necesidad de “llegar a fin de mes” y de dar sustento a sus familias, es una de las motivaciones más fuertes en los trabajadores para arriesgarse en condiciones laborales peligrosas, y privilegiar sus trabajos por sobre su salud y seguridad.

Considerando lo anterior, la inclusión de la variable género en los programas de prevención de riesgos de la construcción no puede reducirse a incorporar estadísticas desagregadas por sexo. Nuestros hallazgos indican que la gestión de riesgos debe incluir aspectos propios de la cultura obrera masculina, pero también de mandos medios y gerenciales, que suelen reproducir los estereotipos ligados a la virilidad. De otra forma, este tipo de actitudes se reduce, nuevamente, al comportamiento individual de cada trabajador.

### ***Definiciones de salud y seguridad***

Trabajadores y dirigentes mantienen una concepción integral de la salud, incluyendo en ella aspectos emocionales, relacionales y de condiciones de vida. Especialmente, la salud está vinculada al trabajo: **trabajo y salud se convierten en un binomio inseparable en las percepciones de los entrevistados**. Salud es poder trabajar, y trabajar es tener salud. La salud se concibe como condición necesaria para el desarrollo de una vida digna, y su pérdida se traduce en la exclusión inmediata del mercado laboral, pues significa el menoscabo de la capacidad para trabajar, sustentar a sus familias y ser valorados socialmente.

Al mismo tiempo, definen la seguridad primordialmente como un **trabajo en equipo**, siendo un esfuerzo colectivo, que se desenvuelve y se piensa en conjunto. Esta forma grupal de

trabajar no resulta coherente con los discursos gerenciales que confinan la seguridad exclusivamente al “autocuidado”. Por el contrario, el **cuidado colectivo** es descrito como una de las prácticas de seguridad más significativas y eficientes para la prevención de accidentes entre los entrevistados. Los entrevistados de este estudio remarcan como positivas las experiencias en las que ellos mismos diseñan, organizan, planifican y ejecutan las labores en equipo. El trabajo en equipo aumenta la sensación de control sobre su labor, promueve el desarrollo de habilidades, mejora su satisfacción laboral, ameniza el clima de trabajo, favorece el aprendizaje y la especialización de los más nuevos, a la vez que es posicionado por los individuos como un importante reductor de accidentes, pues asegura un trabajo más seguro. Asimismo, hace uso y valoriza el saber experto de los trabajadores.

### ***Ética laboral del “trabajo bien hecho”***

La investigación encontró la **presencia de una ética laboral del “buen trabajador”** que orienta una serie de acciones de los sujetos referidas a su salud y seguridad en el trabajo. Se expresa en nociones como “sacar el trabajo a como dé lugar”, “hacer el trabajo igual” y correr riesgos si es necesario. Se observa en todos los entrevistados, pero adquiere dos variantes en función de sus condiciones objetivas de vida y de trabajo. Aquellos sujetos en situaciones de temporalidad, inseguridad e inestabilidad laboral, con menores remuneraciones y nivel educativo, asocian el ser “un buen trabajador” con correr riesgos en el trabajo, pues es la forma de mantener sus empleos. De otro lado, trabajadores con mayor protección consideran que no es necesario correr riesgos para hacer bien su trabajo. La decisión, lejos de ser individual, está cruzada por sus condiciones objetivas de vida y trabajo. Se concluye que los trabajadores se encuentran a sí mismos constantemente balanceando los valores de la productividad y seguridad en sus decisiones laborales cotidianas, y es la precariedad laboral aquel elemento que inclina la balanza hacia uno u otro lado.

### **Objetivo 3: Dinámica de las relaciones laborales y sindicales en las percepciones y causas de accidentes**

Para los trabajadores y dirigentes del presente estudio, la salud tiene que ver, de manera muy significativa, con la interacción entre compañeros, superiores y familiares. En espacios laborales como el de la construcción, de extensas e intensas jornadas laborales, donde las labores se organizan en equipos de trabajo, la **cultura de seguridad grupal** es un predictor más determinante en el desarrollo de la seguridad que la cultura de seguridad organizacional promovida por las gerencias y la administración. Por ejemplo, la identidad del “buen trabajador” orienta sus prácticas y actitudes de formas mucho más determinantes que los discursos y normas en prevención oficiales. Por ende, es necesario **distinguir entre la cultura de seguridad grupal y la organizacional**. En el caso de los dirigentes sindicales, el grupo de pares incluye a la organización sindical y otro tipo de vínculos organizacionales.

En relación con este tema, **una de las relaciones más influyentes en los estados de salud y seguridad de los trabajadores es la que mantienen con su jefe directo** o jefe de cuadrilla (también llamado supervisor o capataz). Los jefes ejercen una influencia que puede ser negativa o positiva en sus subordinados mediante sus actitudes, comportamientos y opiniones, lo que hemos denominado “liderazgo espejo” (los trabajadores tienden a imitar las prácticas de sus jefes más directos). Jefes con liderazgo de estilo autoritario son considerados propicios a la ocurrencia de accidentes, por el contrario, jefes más empáticos configuran ambientes participativos y democráticos.

Se concluye que el factor psicosocial de apoyo social posee un gran alcance en la ocurrencia de accidentes en el trabajo. Por ello, fomentar el trabajo en equipo, el desarrollo de relaciones respetuosas y de buen ejemplo entre trabajadores y superiores, el fortalecer los vínculos de confianza entre organizaciones sindicales y obreros, y promover relaciones democráticas y participativas entre todos los actores en SST, son elementos que funcionan como promotores de la seguridad laboral.

Los hallazgos indican que, para los dirigentes sindicales y algunos trabajadores, el problema de fondo yace en la **coaptación de los intereses empresariales sobre el conjunto de los actores en SST**, posible dada la **vinculación contractual y clientelar** entre el empresariado y las mutuales, Comités Paritarios y expertos en prevención de riesgos. Así, las **mutuales** no pueden cumplir con sus facultades fiscalizadoras y preventivas a cabalidad debido al vínculo clientelar y conflicto de interés que poseen con las empresas. Algo similar ocurre en el caso de los **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad**, que se considera un órgano coaptado por los intereses empresariales, conformado generalmente por personas de confianza de la empresa, lo que se traduce en que sus intereses serían afines a la empresa y no hacia el bienestar de los trabajadores. En relación con el **prevencionista de riesgos** se considera que su dependencia laboral con las empresas (es decir, el ser un empleado más) le impediría implementar reformas y medidas efectivas en SST, puesto que tendrían impacto en los aspectos organizacionales, presupuestarios, de producción, o de imagen de las empresas. Mientras este conflicto de interés persista, es difícil que los organismos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo contribuyan de maneras efectivas a la disminución de accidentes laborales.

En este marco, la participación que tienen los **trabajadores** con relación a temáticas de SST es baja. La participación que existe es de tipo más “reactiva” que “proactiva”, es decir, de denuncia más que de proponer cambios y mejoras. Para que ello cambie, debe transformarse, primero, el estilo de liderazgo para crear ambientes democráticos y seguros. Y, segundo, se debe nivelar a todos los trabajadores de la obra en una misma jerarquía, para que no existan trabajadores de primera y segunda categoría (trabajadores que pueden opinar, y otros que no).

Respecto a las **empresas** de la construcción se destacan tres hallazgos: a) la ausencia de una política sectorial en SST específica para el sector, que termina abandonando las normativas en prevención de riesgos y su cumplimiento a la voluntad y recursos de cada

empresa particular; b) la presencia de cultura preventiva que se mantiene en un plano discursivo, pues en la práctica (en las planificaciones, diseño, y en la ejecución del trabajo en faena) el valor dominante es el de la productividad; y c) el desarrollo de la cultura preventiva que está desvinculada de la organización del trabajo y de las condiciones de empleo, cuando el diagnóstico indica que es la precariedad laboral la raíz de muchos de los accidentes laborales en el rubro.

Por último, entre los trabajadores predomina la desconfianza y desconocimiento sobre la acción de los **sindicatos** respecto a temáticas de seguridad y salud laboral. Para los dirigentes, a los sindicatos de la construcción les falta camino por recorrer en tales asuntos, realizando una autocrítica sobre que las demandas y negociaciones colectivas en temas de prevención de accidentes se reducen al uso y presencia de los EPP, y ciertas bonificaciones económicas, más que a labores preventivas que impacten en las condiciones organizacionales de la seguridad y salud en las obras. Como solución, sería urgente reorientar sus actividades y transformar a los sindicatos en actores de primera línea en temas de SST.

## Propuestas finales de intervención preventiva en el sector de la construcción

### Objetivo 4: Propuestas finales de intervención preventiva en el sector de la construcción

Según los principales hallazgos de la investigación, considerando las medidas preventivas propuestas por dirigentes sindicales y trabajadores (ver acápite 6.4), así como las recomendaciones sugeridas por el Panel de Expertos, proponemos el siguiente set de medidas para la reducción de la accidentabilidad en el sector de la construcción en Chile. Para cada medida se indica el objetivo definido, las estrategias a seguir, las propuestas específicas para su concreción, los actores involucrados en su ejecución, los antecedentes relacionados y el nivel de prioridad. El nivel de prioridad se establece de acuerdo con la información generada a partir de los análisis y conclusiones expuestas en el presente estudio, distinguiendo 3 categorías: 1- Prioridad Alta; 2- Prioridad media; 3- Prioridad baja.

Respecto los actores responsables de llevar a cabo las medidas propuesta, se destaca que, para dirigentes sindicales, trabajadores, informantes claves y el Panel de Expertos, el papel que juegan las organizaciones sindicales en la disminución de los accidentes es el más esencial de entre todos los actores en SST. Así, **el trabajador organizado colectivamente es considerado el actor principal para llevar a cabo las propuestas planteadas en este estudio.**

## Propuestas:

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Objetivo 1</b>           | <b>Sindicatos de la construcción más comprometidos en temáticas de salud y seguridad laboral</b>   |
| <b>Estrategias</b>          | Promover y fortalecer a las organizaciones sindicales como primera línea respecto a los asuntos de salud y seguridad laboral en las faenas de la construcción.   |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Posicionar a nivel institucional la urgencia de que los sindicatos de la construcción asuman protagonismo en las temáticas de salud y seguridad en las faenas –y en general dentro del mundo del trabajo– entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sin distinción. Convertir a los sindicatos en espacios abiertos y de confianza para la recepción y tratamiento de información, denuncias, y otros asuntos relacionados con la salud y seguridad laboral. Esto afianzará la vinculación entre sindicatos y trabajadores.</li> <li>2) Fortalecer el rol educador de los sindicatos, convirtiéndolos en espacios para la formación de trabajadores en temas relacionados con salud y seguridad, participando activamente de las labores de educación y capacitación de la mano de obra. Esto afianzará la vinculación entre sindicatos y trabajadores.</li> <li>3) Inculcar a dirigentes sindicales la necesidad de incluir cláusulas de SST en las negociaciones colectivas.</li> </ol>   |
| <b>Actores involucrados</b> | CUT; Sindicatos  |
| <b>Antecedentes</b>         | <p>Para dirigentes sindicales, trabajadores, informantes claves y el Panel de Expertos, el papel que juegan las organizaciones sindicales en la disminución de los accidentes es el más esencial de entre todos los actores en SST. El trabajador organizado colectivamente es considerado el actor principal para llevar a cabo las propuestas planteadas en este estudio.</p> <p>En el país, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo intenta reforzar este papel, estableciendo en su acápite IV, letra C, puntos 4 y 6, respecto al rol de los trabajadores: 4) Tanto los representantes de los trabajadores, como sus organizaciones, promoverán la participación de sus integrantes en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, además de efectuar acciones de vigilancia y control de las medidas preventivas en la empresa; 6) Los trabajadores y sus organizaciones serán responsables de la realización de acciones de difusión, promoción y capacitación de trabajadores en materia de seguridad y salud, favoreciendo en las negociaciones colectivas la inclusión de cláusulas de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo que fortalezcan el cumplimiento normativo (Subsecretaría de Previsión Social, 2011).</p> |
| <b>Prioridad</b>            | 1  |

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Objetivo 2</b>  | <b>Aumentar y fortalecer la participación democrática e involucramiento de los trabajadores en los asuntos relacionados con salud y seguridad laboral en el rubro de la construcción.</b>   |
| <b>Estrategias</b> | Generar espacios a nivel organizacional de comunicación bidireccional y ascendente desde los trabajadores hacia los otros actores en SST en obra (sindicatos, expertos profesionales, Comités Paritarios y representantes de las empresas), para coordinar el conocimiento experto de los trabajadores y el conocimiento experto de los |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
|                             | profesionales en el diseño de programas de prevención en faenas.   |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Fomentar a nivel organizacional empresarial y de la institucionalidad en SST la idea que el trabajador es el principal experto en asuntos de SST –al experimentar diariamente los impactos del trabajo en sus estados de salud y modos de trabajar— y posicionarlo como el principal promotor de la salud y seguridad en los espacios laborales.</li> <li>2) Diseñar un set de herramientas que permita a los trabajadores reconstruir y traducir la complejidad de su experiencia laboral hacia conocimiento útil para la gestión de la prevención en las obras. Estas herramientas pueden consistir en cuestionarios, encuestas, entrevistas, grupos de discusión, paneles, estudios, etc., mientras se apliquen regularmente y sus resultados sean sistematizados.</li> </ol>   |
| <b>Actores involucrados</b> | Trabajadores; CUT; Sindicatos; Expertos Profesionales; Comités Paritarios; Representantes Empresariales; Mutuales; Departamentos de Prevención de Riesgos  |
| <b>Antecedentes</b>         | <p>La participación democrática e involucramiento de los trabajadores en asuntos de seguridad y salud en el trabajo es un punto en el que coinciden ampliamente los trabajadores entrevistados, dirigentes sindicales, informantes claves y el Panel de Expertos. Se sabe que la implicación y la participación de los trabajadores están relacionadas con la creación de un buen sistema de gestión de la SST (Santos et al., 2017).</p> <p>La nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su capítulo IV, apartado C, consigna la relevancia de la participación de los trabajadores en temas como procedimientos de trabajo seguro, colaboración en la gestión preventiva, denuncias de incidentes y condiciones inseguras, entre otras (Subsecretaría de Previsión Social, 2011). La nueva norma ISO 45001 amplía la consulta y participación de los trabajadores, entendiendo la participación como la implicación activa de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001, 2020).</p> |
| <b>Prioridad</b>            | 1  |

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Objetivo 3</b>  | <b>Incrementar en los actores involucrados la comprensión sobre el fenómeno de la accidentabilidad y el desarrollo de culturas preventivas en el sector de la construcción.</b>   |
| <b>Estrategias</b> | Fomentar líneas temáticas de investigación que profundicen en elementos que permitan diseñar y planificar programas de prevención de riesgos en el sector de la construcción.   |
| <b>Propuestas</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Investigar en el rol estratégico que cumplen los jefes directos (jefes de cuadrilla, supervisores o capataces) en la cultura preventiva de las faenas.</li> <li>2) Investigar en las normas, valores y creencias que conforman la cultura en seguridad y salud de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción, y su relevancia en la reducción de accidentes y el desarrollo de culturas preventivas organizacionales.</li> <li>3) Investigar el impacto que posee el predominio del valor de la productividad</li> </ol> |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
|                             | <p>por sobre el de la seguridad a nivel organizacional, en los estados de salud, índices de accidentabilidad, y prácticas de cuidado de los trabajadores.</p> <p>4) Investigar el impacto que posee la organización del trabajo y las condiciones de empleo (referidas a la precarización del trabajo) en los estados de salud, índices de accidentabilidad, prácticas de cuidado de los trabajadores.</p> <p>5) Diseñar un set de herramientas que permita a los trabajadores reconstruir y traducir la complejidad de su experiencia laboral hacia conocimiento útil para la gestión de la prevención en las obras. Estas herramientas pueden consistir en cuestionarios, encuestas, entrevistas, grupos de discusión, paneles, estudios, etc., mientras se apliquen regularmente y sus resultados sean sistematizados.</p> |
| <b>Actores involucrados</b> | Sindicatos; CUT; Expertos Profesionales; Trabajadores   |
| <b>Antecedentes</b>         | Estas líneas investigativas se fundamentan en los resultados del estudio, en el cual se descubrieron diversos factores que están influyendo en los índices de accidentabilidad del sector, así como también en la efectividad de la gestión en prevención de riesgos difundida desde el sistema de salud y seguridad laboral chileno.   |
| <b>Prioridad</b>            | 3   |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Objetivo 4</b>           | <b>Propiciar y asegurar el trabajo colaborativo entre diversos actores como parte de una cultura preventiva.</b>  |
| <b>Estrategias</b>          | Promover el diálogo entre los diversos actores involucrados en SST en la construcción.  |
| <b>Propuestas</b>           | <p>1) Creación de Mesas de Trabajo Colaborativas en Faenas, que integren a trabajadores, representantes sindicales, miembros del Comité Paritario, expertos en prevención de riesgos y representantes de la empresa. Su objetivo será sostener un diálogo permanente entre los diversos actores en obra sobre las condiciones de empleo, trabajo, higiene, seguridad y salud. Su creación será obligatoria y su funcionamiento fiscalizado. Deben contar con la representación de todos los trabajadores de la obra, sin distinción por vínculo contractual.</p> <p>2) Rearmar y fortalecer las Mesas Tripartitas de la Construcción a nivel nacional ya existentes. Que utilicen como insumos los acuerdos, diagnósticos e información levantada desde las Mesas de Trabajo Colaborativas en Faenas.</p> |
| <b>Actores involucrados</b> | Trabajadores; CUT; Sindicatos; Comités Paritarios; Expertos en prevención de riesgos; Mutuales; Representantes Empresariales; Expertos profesionales  |
| <b>Antecedentes</b>         | Se encuentra entre las medidas más relevantes para los dirigentes sindicales. En el país existen algunos organismos encargados de mantener el diálogo social y garantizar la participación de trabajadores y empleadores en la gobernanza de la seguridad y salud. Entre ellos se encuentra el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (OIT, 2016b). En el sector de la construcción, en particular, destacan dos instancias de diálogo en los últimos diez años: la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción y las Mesas de Participación Social de la Construcción. El Convenio N° 187 de la OIT, ratificado en Chile, menciona en su artículo 4.2 la  |

|                  |   |
|------------------|---|
|                  | importancia de las “disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo”. Y el Convenio N° 155 (no ratificado) señala en su artículo 19 el deber de cooperación de los trabajadores con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador; y la obligación de los representantes de los trabajadores en la empresa de cooperar con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo. |
| <b>Prioridad</b> | 2   |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Objetivo 5</b>           | <b>Profesionalizar la capacitación y formación en trabajadores, dirigentes sindicales y superiores (jefes y capataces) en la construcción.</b>  |
| <b>Estrategias</b>          | Plan Nacional de Formación en Prevención y Capacitación en Oficio para obreros de la construcción y miembros del Comité Paritario   |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Diseño de una malla nacional para trabajadores de la construcción, elaborada por expertos, organizaciones sindicales y trabajadores de la construcción, que considere:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Formación en prevención en riesgos y profesionalización en oficio, con certificaciones que permitan convalidar títulos técnicos.</li> <li>b. Adecuado equilibrio entre conocimiento teórico y práctico, incluyendo el saber experto de los trabajadores.</li> <li>c. Una perspectiva de los riesgos del trabajo desde sus aspectos organizacionales y culturales (no solamente físicos, químicos y biológicos).</li> <li>d. Enfoque de género.</li> <li>e. Enfoque en cuidado colectivo y trabajo en equipo (y no exclusivamente autocuidado).</li> </ol> </li> <li>2) Establecer obligatoriedad y masificación de capacitaciones en prevención de riesgos para los mandos medios y jefes directos de los trabajadores</li> <li>3) Implementar cursos de liderazgo respetuoso y desarrollo de habilidades blandas. De esta forma, los supervisores pasarán de ser considerados factores de riesgos a factores de seguridad.</li> </ol> |
| <b>Actores involucrados</b> | Trabajadores; Sindicatos; CUT; Expertos profesionales; Mutuales.  |
| <b>Antecedentes</b>         | Uno de los diagnósticos realizados por los entrevistados es que los trabajadores se accidentan por falta de educación en seguridad y salud. Algunas iniciativas de formación sistemática ya existentes son los Planes Anuales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, llevados a cabo por cada organismo administrador. Más en específico, se destaca el Programa “ConstruYO Chile: Formación de competencias fundamentales en seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción”, impulsada desde el 2009 por la Mesa Nacional Tripartita de la Construcción. Por otra parte, para dirigentes sindicales se indica el Curso de Salud Ocupacional para Dirigentes Sindicales y el Curso de Ergonomía y Género, impartidos en conjunto con la CUT y el Instituto de Salud Pública (ISP).   |

|                  |  |
|------------------|--|
|                  | La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) propone, a su vez, en el acápite VI, sección A, punto 12, el: “Elaborar un Plan Nacional de Formación de Competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo, para trabajadores, dirigentes sindicales y miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el Trabajo”. |
| <b>Prioridad</b> | 2  |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Objetivo 6</b>           | <b>Aumentar la fiscalización, inspección y las sanciones en y hacia las empresas de la construcción en temáticas de SST.</b>   |
| <b>Estrategias</b>          | Creación de una agencia estatal que se encargue exclusivamente de la fiscalización e inspección en asuntos de SST a nivel nacional, con oficinas regionales y especialistas en sectores de alto riesgo, como la construcción.  |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Otorgar a la agencia estatal el rol de fiscalizar a las empresas, los profesionales en SST, el Comité Paritario, las mutuales de seguridad, y el relacionamiento de estas entidades con los trabajadores, organizaciones sindicales y otros organismos públicos.</li> <li>2) Generar un sistema de información de la fiscalización, que establezca canales de transparencia y difusión de los resultados y diagnósticos de las fiscalizaciones.</li> <li>3) Impulsar propuestas legislativas que aumenten sanciones económicas por accidentes leves y establezcan pena de cárcel para los dueños de las empresas en casos de accidentes graves y/o fatales.</li> <li>4) Desarrollo de instrumentos de fiscalización únicos, validados y específicos por cada sector de actividad económica, que faciliten la eficacia de las acciones, su seguimiento, un adecuado registro y evaluación de la intervención de fiscalización integrando a todas las entidades, incluyendo las mutualidades, los que deben ser explicitados y conocidos por empleadores y trabajadores.</li> </ol>  |
| <b>Actores involucrados</b> | CUT; Estado; Representantes de las empresas; Mutuales; Sindicatos; Expertos profesionales; Trabajadores.   |
| <b>Antecedentes</b>         | <p>Esta medida es considerada clave por los entrevistados para poner fin al vínculo contractual y conflicto de interés entre empresas y los otros actores en SST, y poner fin a las malas prácticas de los diversos actores en SST. Actualmente, las facultades de fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se encuentran radicadas en diferentes entidades públicas, dependientes de distintos Ministerios. Entre ellas: la Dirección del Trabajo, las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMIS), organismos que fiscalizan materias especializadas y/o sectores económicos determinados, la Superintendencia de Seguridad Social y los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (OIT, 2016b). No existe una instancia de coordinación en la fiscalización del cumplimiento normativo, y cada organismo cuenta con sus propios procedimientos de inspección, incluso sobre las mismas materias a fiscalizar (OIT, 2016b).</p> <p>El diagnóstico de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es que “se requiere una revisión profunda de los mecanismos de fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo para que respondan a los principios de los</p> |

|                  |  |
|------------------|--|
|                  | Convenios N° 81 y 129 de la OIT en materia de inspección del trabajo (no ratificados por Chile)” (OIT, 2016b). Para ello, la PNSST propone la concentración de las funciones de inspección en una sola institución que aborde el tema de forma integral, o bien, establecer una instancia permanente de coordinación y articulación. |
| <b>Prioridad</b> | 1  |

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Objetivo 7</b>           | <b>Reconfigurar el rol de los Expertos en Prevención de Riesgos y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.</b>  |
| <b>Estrategias</b>          | Conformación de un organismo estatal responsable de la prevención de riesgos en el sector de la Construcción.   |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terminar con el vínculo laboral que tiene actualmente el Departamento de Prevención de Riesgos con la empresa, pues produce conflictos de interés y cooptación. Se propone que dependa de un organismo estatal. Ello aumentaría su poder de decisión y autonomía.</li> <li>2) Que todos los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad tengan fuero y horarios protegidos para realizar sus funciones. Ello aumentaría su poder de acción y autonomía.</li> <li>3) Que los expertos del Departamento de Prevención de Riesgos que trabajen en empresas de la construcción tengan especialización en el rubro, por ser un sector de alto riesgo (así como se requiere en Minería).</li> <li>4) Realizar un diagnóstico sobre la calidad y funcionamiento de los Departamentos de Prevención de Riesgos y los Comités Paritarios en el sector construcción, que incluya estadísticas sobre: cantidad de profesionales por trabajador y tipo de empresa, cantidad de Comités Paritarios y capacitación de sus miembros, cantidad y contenido de las charlas y capacitaciones realizadas, tipo de infracciones encontradas en obra (y evaluación de la solución propuesta), entre otros temas.</li> <li>5) Aumentar la fiscalización en torno al funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en faena.</li> <li>6) Regularizar y fiscalizar las responsabilidades en torno a la contratación del prevencionista de riesgos y existencia de Comités Paritarios entre empresas mandantes, contratistas y subcontratistas.</li> </ol> |
| <b>Actores involucrados</b> | Estado; Departamentos de Prevención de Riesgos; Comités Paritarios  |
| <b>Antecedentes</b>         | Tanto el prevencionista de riesgos como el Comité Paritario son reconocidos como órganos claves para disminuir la accidentabilidad y, al mismo tiempo, son las figuras más criticadas por su desempeño y funcionamiento por trabajadores y dirigentes sindicales. La raíz de este hecho se encontraría en el conflicto de interés producido por la dependencia contractual que poseen con el empleador, a través del cual las empresas coaptan sus funciones.   |
| <b>Prioridad</b>            | 1   |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Objetivo 8</b>           | <b>Impulsar un Programa Nacional Preventivo de la Construcción que considere la organización laboral y la cultura de los trabajadores en la construcción.</b>  |
| <b>Estrategias</b>          | Difusión de Programa Nacional Preventivo de la Construcción, específico a la realidad del sector, que considere sus características productivas, sectoriales y poblacionales   |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Diseñar acciones de prevención en Construcción que contemplen los aspectos organizacionales del trabajo y las condiciones de empleo entre las causas principales de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales.</li> <li>2) Elaborar acciones de prevención relacionadas con las culturas, valores y creencias de los trabajadores y mandos medios en el diseño de los planes de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.</li> <li>3) Impulsar la re-significación de la seguridad como cuidado colectivo y trabajo en equipo (y no como un asunto individual).</li> <li>4) Impulsar la re-significación de los valores y creencias del trabajador de la construcción que actualmente tienen un impacto negativo en los índices de accidentabilidad, hacia un conjunto de valores y creencias parte de una cultura preventiva organizacional saludable y segura.</li> <li>5) Impulsar la re-significación de la salud como proceso integral, con dimensiones físicas, biológicas, psíquicas, emocionales y sociales.</li> <li>6) Impulsar la re-significación a nivel organizacional el valor de la seguridad y la salud por sobre el valor de la productividad.</li> <li>7) Contemplar las jerarquías establecidas entre los trabajadores por tipo de contrato, para terminar con la brecha entre trabajadores “protegidos” y trabajadores “vulnerables” descubierta en el estudio. Implica el desarrollo de medidas específicas para los colectivos de trabajadores más vulnerables del sector (jornaleros, ayudantes, subcontratados, etc.).</li> <li>8) Incorporar una perspectiva de género para sectores masculinizados, que considere intervenciones en la institucionalidad para que no se sigan reproduciendo estereotipos de masculinidad dañinos para la salud y seguridad.</li> </ol> |
| <b>Actores involucrados</b> | Estado; Sindicatos; Mutuales; Departamentos en prevención de riesgos; Expertos profesionales; Trabajadores   |
| <b>Antecedentes</b>         | Uno de los diagnósticos realizados por el Panel de Expertos, informantes claves y algunos entrevistados, es la falta de una Ley de Prevención en el país. Lo que existe actualmente en el país son normativas en SST disgregadas, desactualizadas, contenidas y dispersas en algunos artículos de la Ley del Seguro, Código del Trabajo y en varios Decretos Supremos y Decretos Exentos emanados de distintos ministerios (Vargas, 2015). La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha propuesto hacerse cargo de esta carencia, teniendo como objetivo la creación de una Ley Marco en Seguridad y Salud en el Trabajo como base para el desarrollo de las regulaciones sectoriales de protección de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, considerando todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en las realidades sectoriales y regionales (Subsecretaría de Previsión Social, 2011).   |
| <b>Prioridad</b>            | 2  |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Objetivo 9</b>           | <b>Reducir el subregistro y subnotificación de accidentes laborales.</b>   |
| <b>Estrategias</b>          | Mejorar el reconocimiento, calificación y evaluación de las incapacidades derivadas de enfermedades y accidentes laborales   |
| <b>Propuestas</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Definir el no registro de un accidente como una infracción grave por parte de la entidad empleadora, asociada a una multa.</li> <li>2) Focalizar esfuerzos en la fiscalización e investigación de denuncias a la SUSESO sobre altas médicas antes de tiempo, implementando multas en caso de probarse legítimas.</li> <li>3) Mejorar la llegada de información a los trabajadores sobre sus derechos a denunciar prácticas incorrectas respecto a la reparación de los daños luego de un accidente laboral y la existencia de trabas en sus lugares de trabajo para denunciar los accidentes laborales.</li> </ol>   |
| <b>Actores involucrados</b> | Estado; Empresas; Sindicatos; Trabajadores   |
| <b>Antecedentes</b>         | <p>Trabajadores, dirigentes sindicales y miembros del Panel de Expertos dan cuenta del subregistro y subnotificación de accidentes como uno de los problemas más urgentes a resolver.</p> <p>La PNSST propone en su punto 4 el garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, adoptando las medidas necesarias para mejorar el reconocimiento, calificación y evaluación de las incapacidades derivadas de enfermedades y accidentes laborales. Específicamente, en el acápite VI, sección A, punto 5, se establece: “Adoptar las medidas normativas y operacionales sobre calificación y evaluación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para prevenir el subregistro y la subnotificación de tales siniestros”.</p> |
| <b>Prioridad</b>            | 2  |

Fuente: Elaboración propia

## 8. ANEXOS

### 8.1 Anexo A

**Cuadro A: Síntesis de descripción de causas de accidentes laborales graves y fatales sector de la construcción, año 2019. Datos MUSEG.**

| Tipo de Riesgo   | Tipo de Resultado | Circunstancias  | Causas   |
|--|-------------------|---|--|
| Trabajador sufre caída de altura al pisar una superficie inestable de una plataforma.  | Heridas Graves    | Trabajador se encontraba sobre una plataforma de hormigonado de muro, al cambiar de posición pisa el extremo de una superficie de la plataforma la que se levanta provocando la caída de altura del trabajador.   | Falta de procedimiento de trabajo en el armado y desarme de superficies de trabajo.<br>Inexistencia de programa de inspecciones de seguridad.<br>Falta de supervisión en esta tarea crítica.<br>No advertir el riesgo de caída de altura.  |
| Trabajador sufre caída de altura al realizar el cambio de un andamio en volado de un piso a otro cayendo sobre la malla perimetral de seguridad. | Heridas Graves    | Trabajador se encontraba realizando el cambio de un andamio en volado, por fuera del edificio de un piso al otro, junto con su ayudante, en esta acción retiran los conos de trepado con ayuda de la torre grúa para posicionarlas en el piso siguiente, al pisar una plataforma contigua, la que no se encontraba con las tuercas de fijación por el retiro de éstas provoca la caída del trabajador y de la estructura desde 5 metros aproximadamente sobre la malla perimetral de seguridad. | Falta de procedimiento de trabajo en el montaje y desmontaje de plataformas en voladizo.<br>Inexistencia de cuerda de vida vertical, independiente en la maniobra de cambio de andamio en volado.<br>Inexistencia de programa de inspecciones y observaciones de seguridad.<br>Falta de coordinación entre maestro y su ayudante.<br>Falta de supervisión en esta tarea crítica.           |
| Trabajador sufre caída de altura al ser golpeado por moldaje en una actividad de descimbre de un muro.   | Heridas Graves    | Trabajador se encontraba realizando la revisión de las barandas en un andamio en volado, paralelamente se realizaba la actividad de descimbre de un muro, el moldaje no se encontraba afianzado ya que se habían retirado todos los seguros y apuntalamientos por lo que cede golpeando al trabajador quien sufre la caída de una altura aproximada de 2.5 metros.  | Falta de planificación y coordinación al realizar tareas en paralelo.<br>Falta de procedimiento de trabajo para los riesgos asociados en las etapas de descimbre.<br>Falta de supervisión en esta tarea crítica.<br>Omitir instrucciones de la Ficha Técnica de moldajes metálicos.<br>Inexistencia de programa de inspecciones de seguridad.<br>No advertir el riesgo de caída de altura. |

|  |                       |  |   |
|--|-----------------------|--|---|
| <p>Trabajador sufre caída de altura al realizar labores de instalación de cables de iluminación en el interior de tubería.</p> | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba realizando labores de instalación de cables de iluminación al interior de tubería 1500 mm (Chimenea de equilibrio), en esta acción se trasladaba por su interior y sufre caída por la unión de otra tubería (sistema impulsor) cayendo hacia el interior 20 metros aproximadamente.</p>  | <p>Falta de planificación en la tarea y de conocimiento de las redes de tuberías en el proyecto.<br/>Falta de procedimiento de trabajo en la instalación de cables de iluminación.<br/>Inexistencia de matriz de identificación de peligros e evaluación de riesgos en la tarea.<br/>Falta de supervisión en esta tarea crítica.<br/>No advertir el riesgo de caída de altura.</p>  |
| <p>Trabajador sufre caída de altura al pisar tragaluz de policarbonato en techumbre.</p>                                       | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba realizando cambios de tragaluz en techumbre de galpón con planchas de policarbonato, al retirarse del recinto por término de la jornada, deciden en conjunto con su jefatura, guardar arriba de la techumbre unas planchas que habían sobrado, para lo cual el trabajador accidentado se sube nuevamente a la techumbre, pero esta vez sin sus elementos de protección personal, al llegar al techo pisa un tragaluz de policarbonato y cae desde una altura aproximada de 6 metros.</p> | <p>Falta de planificación y coordinación previa a la ejecución del trabajo.<br/>Falta de procedimiento de trabajo en la tarea de cambios de tragaluz.<br/>Falta de capacitación a la supervisión en esta tarea crítica.<br/>No advertir el riesgo y omitir el uso de elementos de protección personal.</p>  |
| <p>Trabajador sufre caída de altura al apoyarse en plancha de techumbre que se estaba pre-cortada.</p>                         | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba realizando labores de apoyo en el cambio de cubierta de techumbre, en esta acción sufre caída de altura al apoyarse sobre una plancha que estaba pre-cortada.</p>  | <p>Falta de planificación y coordinación en la tarea de cambio de cubiertas.<br/>Procedimiento de trabajo incompleto al no especificar la tarea que originó el accidente.<br/>Inexistencia de matriz de identificación de peligros e evaluación de riesgos en la tarea.<br/>Falta de supervisión en esta tarea crítica.<br/>No utilizar arnés de seguridad para trabajos en altura y falta de elementos de sujeción y anclaje</p> |
| <p>Trabajador sufre caída de altura al ceder el piso de oficina.</p>   | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba realizando recorrido por nuevas instalaciones de empresa, en esta acción y al encontrarse detenido en una de las oficinas del segundo piso, parte de éste cede, cayendo de una altura</p>  | <p>Falta de certificado de calidad al recibir las instalaciones de la empresa.<br/>Falta de acta de entrega de las instalaciones incluyendo inspección en terreno.<br/>No se evidencia los cálculos de</p>  |

|  |                |   |   |
|--|----------------|---|---|
|  |                | aproximada de 2.20 metros, golpeándose en pierna derecha, provocando lesiones en sus extremidades inferiores.   | resistencia de las superficies de tránsito peatonal.  |
| Trabajador sufre fractura en muñeca de la mano izquierda por caída de altura al estar subiendo por escalera.       | Heridas Graves | Trabajador quien se desempeña como ayudante, se disponía a pintar la parte lateral de una oficina. Para realizar esta acción utiliza escalera metálica, la cual es posicionada entre las vigas de metal de la estructura. Cuando el trabajador comienza a subir con materiales por la escalera, esta se resbala produciendo su caída desde aproximadamente 3 metros de altura. Cabe destacar que la escalera no contaba con zapatas antideslizantes y tampoco se encontraba afianzada a la estructura. El trabajador sufre fractura en muñeca de la mano izquierda. | Falta de análisis y procedimientos de trabajo/ tareas seguras en el uso de escaleras.<br>Falla en la organización de la tarea, apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado.<br>Otros factores relativos al uso indebido en relación con la tarea de equipos de trabajo, materiales o medios auxiliares.<br>Escalera no se encontraba afianzada a la estructura.<br>Escalera no cuenta con zapatas antideslizantes.<br>No se evidencia programa de inspección de materiales, herramientas o equipos.  |
| Trabajador sufre pérdida de pulpejo en su dedo índice mano derecha al tener contacto este, con Sierra de Circular. | Heridas Graves | Trabajador, ejecutaba labores de carpintería con Sierra Circular en cobertizo, en circunstancias que dimensionaba maderas de pino de dos por dos pulgadas, su dedo índice de la mano derecha toma contacto con hoja de corte, lo que le provocó una herida complicada con pérdida de pulpejo.   | Falta del uso de protección del punto de corte de la sierra circular.<br>Superficies de trabajo inestables.<br>Falta de planificación de las tareas a ejecutar.<br>No se evidencia identificación de peligros y evaluación de riesgos de las tareas a ejecutar por la empresa.  |
| Trabajador sufre Caída de Altura de Cuatro metros desde Cuerpos de Andamio   | Heridas Graves | Trabajador quien se desempeña en trabajos de altura como operador de equipos, realizando labores de corte de cadena en el edificio. Cuando el muro cede golpeando el andamio, provocando la caída del trabajador desde una altura aproximada de 4 mts.  | Inexistencia de procedimientos para formar e informar a los trabajadores de los riesgos y las medidas preventivas.<br>Ausencia de planificación y metodología documental, en cuanto a las gestiones y acciones a ejecutar en materia de salud y seguridad laboral.<br>No poseer estándar de verificación de cumplimiento de procedimientos establecidos en materias de salud y seguridad en el trabajo.<br>No se evidencia la existencia de supervisión en terreno para labores críticas.<br>No contar con un sistema de protección anticaídas. (líneas de vida, puntos de anclaje y arnés de |

|  |                |   |   |
|--|----------------|---|---|
|  |                |   | seguridad.  |
| Trabajador sufre amputación traumática de dedo pulgar de mano derecha en labores de descargas de entibaciones. | Heridas Graves | Trabajador quien se desempeña como jornal, se encontraba realizando labores de descarga de placas de entibaciones, al momento de realizar la tarea se apoya en una de las placas dejando su mano derecha entre las dos placas de entibaciones, en paralelo máquina retroexcavadora que prestaba apoyo en la actividad, pasa a llevar material que se encontraba en el suelo, provocando amputación traumática de dedo pulgar de mano derecha. | Apoyo de mano derecha en placas de entibaciones.<br>No se evidencia planificación de la tarea.<br>No se evidencia estándar seguro para realizar trabajo de descarga y acopio de placas de entibaciones.<br>No se evidencia actividad de carga y descarga de placas de entibaciones en matriz de riesgos.<br>Sector no se encuentra señalizado.<br>No se evidencia lugar destinado para acopio de placas de entibaciones.  |
| Trabajador sufre múltiples lesiones al caer desde más de 1,8 metros de altura.                                 | Heridas Graves | Trabajador (Albañil), sufre múltiples lesiones en su cuerpo, producto de desarrollar su actividad sobre superficie de trabajo inestable e improvisada (posicionado sobre moldaje), lo que provoca la caída del trabajador desde una altura de más de 1,8 metros.  | Falta de calificación o experiencia para la tarea realizada.<br>Identificación deficiente de las medidas de control en la evaluación e identificación de riesgos asociados a la tarea.<br>Falta de protecciones colectivas<br>Falta de elementos de protección personal para trabajos en altura.<br>Falta de identificación de peligros y evaluación de riesgos (Matriz IPER).<br>Falta de análisis de trabajo seguro.<br>Falta de procedimientos y difusiones. |

|   |                       |  |  |
|---|-----------------------|--|--|
| <p>Trabajador sufre amputación traumática de dedo índice de la mano izquierda al manipular panel de construcción. Caída de Altura</p> | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador estaba picando el exceso de hormigón del balcón de un segundo nivel interior de un departamento, el cual contaba con barandas fijas de fierro, se va hacia delante con el rotomartillo que era la herramienta utilizada y se afirma de la baranda, pero como se había retirado mucho hormigón de la base, se suelta, lo que genera que el trabajador caiga de una altura de 2.70mts.</p>   | <p>Falta informar a los trabajadores de los riesgos y las medidas preventivas.<br/>Falta de análisis de riesgos e implementación de medidas preventivas previa al desarrollo de la actividad.<br/>Factores organizacionales que propiciaron la manifestación del peligro (actos de personas o condiciones de trabajo con potencial de daño).<br/>Fallas organizacionales (sistemas de control de peligros críticos que no garantizaban la seguridad. Inexistencia de procedimientos para formar al momento del accidente)<br/>Omisiones (Medidas de control que existen en la organización, pero no fueron cumplidas).</p> |
| <p>Trabajador sufre fractura de columna tras caída desde una altura de 2,4 mts.</p>   | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba en las cerchas, realizando el desarme de una casa Habitación de un piso de material ligero, El día del accidente, la condición climática era de un 100 % de humedad y luego empiezan suaves precipitaciones, el trabajador decide bajar y en ese instante resbala desde una viga, cayendo desde una altura de 2.4 metros aproximadamente. Cayendo sentado entre la Estructura del piso. El trabajador disponía de 21 años de experiencia en la misma empresa, realizando trabajos similares.</p> | <p>No existe análisis de riesgos<br/>No identificar los peligros, no evaluar los riesgos, en forma conjunta tanto por el personal ejecutante como la supervisión.<br/>No mantener método en la documentación para identificar los peligros en la operación diaria de la empresa, considerando además la condición climática.<br/>No utilizar equipos de protección personal para trabajos con riesgo de caídas.<br/>Supervisión no controla, en terreno la disponibilidad de procedimientos de trabajo seguro, con los recursos mínimos necesarios.</p>  |
| <p>Trabajador sufre caída de más de 1,8 metros de altura mientras armaba andamio de 3 cuerpos.</p>                                    | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba junto a dos personas realizando armado de andamio de 3 cuerpos. Cuando trabajador estaba posicionado en tercer nivel, recibe una de las partes del andamio, lo cual provoca que pierda el equilibrio cayendo al suelo y sufriendo lesiones múltiples.</p>  | <p>Deficiencias organizacionales en materias de seguridad ocupacional que se manifiestan en:<br/>Falta de capacitación en trabajos de armado de andamios.<br/>Falta de planificación del trabajo, al realizar la tarea.<br/>No se evidencia un método por escrito del trabajo a realizar para informar de los peligros de la labor y las medidas de control.<br/>No se evidencia la elaboración de procedimientos de trabajo seguro y análisis de trabajo seguro para armado de andamio de 3 cuerpos.</p>  |

|  |                       |  |   |
|--|-----------------------|--|---|
| <p>Trabajador sufre amputación traumática al operar Máquina testiguera</p> | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador, se encontraba operando máquina testiguera, cuando la broca del equipo atrapa el guante del trabajador, provocando la amputación traumática del dedo pulgar de la mano izquierda</p>   | <p>Posición del trabajador para ejecutar la labor no fue acuerdo a lo establecido en el procedimiento de trabajo seguro.<br/>Labor ejecutada no se identifica como crítica en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.<br/>No se evidencia programa de mantención de las máquinas y/o herramientas.</p>  |
| <p>Trabajador sufre caída de 2,4 metros de altura</p>                      | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador, se encontraba cortando una plancha de volcánita en el segundo piso de una casa, mientras ejecutaba esta labor, trabajador sin percatarse, pisa una tubería de PVC, perdiendo el equilibrio y cayendo de espaldas por caja escala de la estructura.<br/>La caída se provoca desde una altura aproximada de 2,4 metros.</p>                     | <p>Lugar donde se ejecutan labores no posee baranda en perímetro del vano de la caja escala.<br/>Espacio de trabajo posee restos y remanentes de materiales utilizados previamente.<br/>No se evidencia programa de orden y aseo para los lugares donde se ejecutan los trabajos<br/>No se evidencia identificación de peligros y evaluación de los riesgos presentes en las labores que ejecutan los trabajadores.<br/>No se evidencia procedimiento de trabajo seguro para la labor ejecutada.<br/>No se evidencia supervisión e inspección de los lugares de trabajo y de las tareas que se ejecutan</p> |
| <p>Trabajador sufre caída de 7 metros de altura</p>                        | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador, se encontraba realizando labores de descimbre con compañero, durante la ejecución de esta labor, el compañero del trabajador suelta "aguja" de sujeción de moldaje, mientras trabajador se encontraba afianzando este.<br/>Como resultado de esta acción, trabajador cae desde aproximadamente 7 metros de altura, junto a la estructura.</p> | <p>Deficiencias organizacionales en materias de seguridad ocupacional que se manifiestan en:<br/>Baranda perimetral cede al peso del trabajador y el moldaje.<br/>Trabajador se encontraba afianzando a moldaje.<br/>No se evidencia coordinación entre compañeros para ejecutar la labor<br/>Compañero asiste a apoyar la tarea cuando esta ya se encontraba en ejecución.<br/>No se evidencia supervisión para comprobar el correcto trabajo en cuadrillas o equipos de trabajo</p>   |

|  |                       |   |  |
|--|-----------------------|---|--|
| <p>Trabajador sufre caída de 2,5 metros de altura.</p>   | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador, se encontraba prestando ayuda a Maestro para realizar retiro de cielo en sector de pabellón, al acceder al techo para retirar plancha de zinc, trabajador se apoya en claraboya sufriendo caída desde 2,50 metros de altura aproximadamente.</p>   | <p>Deficiencias organizacionales en materias de seguridad ocupacional que se manifiestan en:<br/>Trabajador transita por techumbre sin sistema personal para detención de caídas.<br/>No se evidencia correcta supervisión para el uso de sistema personal para detención de caídas.<br/>No se evidencia estándar establecido para realizar trabajos en altura.</p>  |
| <p>Trabajador sufre accidente por atrapamiento al operar máquina desaguadora.</p>                | <p>Heridas Graves</p> | <p>Al momento en que trabajador desciende por una escalerilla en el interior de la sala de bombas ubicada en el segundo subterráneo de edificio, para efectuar la tarea de instalación de cañería, sufre caída a desnivel desde una altura aproximada de 60 CMS, provocándole lesiones en una de sus extremidades superior, lo que posteriormente implicó maniobras de rescate por parte de bomberos.</p> | <p>Deficiencias organizacionales en materias de seguridad ocupacional que se manifiestan en:<br/>Escalera sin material antideslizante.<br/>Escalera de acceso sin protección posterior anticaída (Gareta).<br/>Falta de Identificación de los riesgos asociados a trabajos en espacios confinados.<br/>No se evidencia Procedimiento de Trabajo Seguro específico para las tareas a ejecutarse en espacios confinados.</p>   |
| <p>Trabajador sufre caída de altura al retirar techumbre de instalación de faena.</p>            | <p>Heridas Graves</p> | <p>Trabajador se encontraba realizando la tarea de retiro de la cubierta de la techumbre del comedor de la instalación de faena, en el momento que caminaba sobre ésta, pisa un tragaluz, el cual cedió, provocando la caída a distinto nivel del trabajador.</p>   | <p>Deficiencias organizacionales en materias de seguridad ocupacional que se manifiestan en:<br/>No se identifica, evaluar y controlar los riesgos de la tarea en matriz de riesgos.<br/>Falta de planificación para ejecutar la tarea.<br/>Inexistencia del Procedimiento de trabajo seguro para la ejecución de la tarea.<br/>Inexistencia del Procedimiento de trabajo seguro para la ejecución de la tarea.<br/>El Análisis de Trabajo Seguro de la tarea no contemplaba el riesgo de caída en altura.<br/>No contar con un sistema de detención de caídas que permita conectar el arnés de seguridad.</p> |
| <p>Trabajador sufre caída de 15 metros de altura al realizar pintado de fachada de edificio.</p> | <p>Heridas Graves</p> | <p>El trabajador se encontraba realizando labores de pintura en fachada de edificio, cuando se disponía a realizar su último descenso del día el mosquetón se abre dejándolo caer de una altura aproximada de 15 metros. Al momento de caer el</p>  | <p>Sistema de Seguridad no se activa.<br/>No se evidencia forma correcta de utilización de mosquetón en Procedimiento de trabajo seguro en altura.<br/>No se evidencia mantenimiento de Elementos de protección personal.<br/>No se evidencia análisis de trabajo</p>  |

|   |                |   |  |
|---|----------------|---|--|
|   |                | trabajador se agarra de la cuerda minimizando el impacto, y al caer se fractura pierna derecha.   | seguro.  |
| Trabajador sufre caída de 2 metros de altura por colapso de muro de demolición. | Heridas Graves | Trabajador se encontraba sobre un andamio de un cuerpo (2 metros de altura), realizando tarea de demoler y cortar extremos de pilares, para realizar esta tarea utiliza un equipo de rotomartillo y esmeril angular. Al realizar la demolición, viga central colapsa golpeando el andamio provocando que este caiga junto a trabajador, golpeándose con la estructura y el cemento.   | No se evidencia estudio previo de la estructura a demoler.<br>No se evidencia análisis de las tareas de alto riesgo, en trabajos de demolición, con el fin de analizar todos los pasos relevantes que conlleva la ejecución de la tarea, identificando los peligros y las medidas de control preventivas.<br>No se establece protocolo de revisión, a lo menos trimestral, del método de trabajo aplicado, indicando las mejoras emergidas del análisis, y del cual se debe verificar el cabal conocimiento y ejecución de este por parte de los trabajadores. |
| Trabajador sufre caída de 8 metros desde balcón de edificio.                    | Heridas Graves | Trabajador jornal se encontraba en el cuarto piso recepcionando material, que le entregaban desde el tercer piso a través de un shaft, para luego acopiarlo junto al balcón del departamento. En un momento de pausa para contar el material acopiado, trabajador tropieza con elemento sobresaliente en la losa y cae hacia el balcón, golpeándose con la baranda, la cual se desprende y trabajador cae desde una altura de 8 metros aproximadamente. | Baranda de balcón no cuenta con memoria de cálculo.<br>Baranda instalada defectuosamente.<br>Actividad de instalación de barandas provisionarias no cuenta con procedimiento de trabajo seguro.<br>Área de trabajo y actividad no tienen supervisor a cargo.<br>Actividad no cuenta con análisis de trabajo seguro.<br>Actividades de traslado de materiales e instalación de barandas provisionarias no están consideradas en la matriz IPER.   |
| Trabajador fallece al caer 17 metros mientras realizaba maniobras de montaje.   | Muerte         | Montajista de rigging realizaba montaje de techo tensado a 17 metros de altura aprox. junto a tres compañeros. Durante maniobra de levante simultanea de las 4 esquinas, una de ellas quedó más abajo que el resto, necesitando ayuda para accionar el tecele manual, momento en que el trabajador acude a apoyar desplazándose por estructuras de fierro no mayor a 30 cms de ancho anclado a una eslinga afianzada                                    | Uso de arnés de seguridad con un solo cabo de vida.<br>Inexistencia de superficies de trabajo para realizar la tarea.<br>Falta de planificación de la tarea, al no analizar los puntos de sujeción de la cuadrilla de montaje.<br>Deficiencia en el procedimiento de trabajo, al no detallar las formas de desplazamiento y puntos de sujeción.<br>Instrucción deficiente del procedimiento de trabajo.<br>Insuficiente identificación de  |

|   |        |  |   |
|---|--------|--|---|
|   |        | a la estructura. Para llegar al lugar del compañero, el trabajador se desengancha para volver a amarrarse, momento en el que pierde el equilibrio cayendo en el piso de cemento (graderías de recinto).  | peligros, evaluación de riesgos y definición de controles.<br>Supervisión inadecuada al no verificar el uso permanente de arnés de seguridad enganchado en todo momento a líneas de vida.   |
| Trabajador fallece al caer desde 18 metros mientras desarmaba andamios.     | Muerte | Trabajador que se desempeñaba como carpintero, mientras realizaba labores de desarme de andamio en volado en fachada del edificio, al sacar una de las bandejas del andamio, cae de una altura aproximada de 18 metros, quedando inconsciente. Tras el hecho el trabajador es derivado a hospital en ambulancia, donde se informa su fallecimiento.  | Inexistencia de sistema de anclaje, arnés, gancho, estrobo y líneas de vida vertical u horizontal.<br>Instrucción insuficiente al trabajador sobre los riesgos asociados a la tarea y las normas de seguridad.<br>Inexistencia de planificación para realizar las tareas de desarme.<br>Supervisión deficiente al no detectar la no utilización de sistemas anti caídas.  |
| Trabajador fallece al caer desde plataforma bimestil a 37 metros de altura. | Muerte | Mientras trabajador se encontraba sobre plataforma elevadora bimestil a 37 mts. (piso 15), suspendido en la viga inferior de esta con todos sus EPP, esta subía de manera automática, porque el tablero se encontraba intervenido en su botonera con un perro de metal, lo cual iba sumando altura con los minutos, trataron de auxiliario tomando su cuerda de vida, maniobras que fueron en vano, por haberse bloqueado el pasador (por supuesta caída previa del trabajador hacia uno de los balcones internos del edificio) el cáncamo del muro cede por la fuerza de la caída libre del trabajador, cayendo al vacío. | Desplazamiento de bimestil con panel intervenido.<br>Trabajador interviene panel de bimestil por estar ejecutando solo una labor que era de a 2.<br>Falta de supervisión en la ejecución de trabajos de altura.<br>Trabajador sufre desvanecimiento en punto de trabajo.<br>Ausencia de exámenes de aptitud física.<br>Falta de protecciones internas de plataforma bimestil contra muro o fachada del edificio.<br>Incongruencia entre procedimiento de montaje y desmontaje y la instalación de barreras de plataforma. |

|   |               |  |  |
|---|---------------|--|--|
| <p>Trabajador fallece al caer desde techumbre a 7 metros de altura.</p> | <p>Muerte</p> | <p>Mientras trabajador realizaba labores de instalación de cubierta en ampliación junto a 3 compañeros, apilando planchas sobre el techo de galpón, momento en el cual cae desde 7.25 metros aproximadamente</p>   | <p>Ausencia de protecciones frente a caídas de distinto nivel (Líneas de vida u otro sistema de sujeción a la estructura).<br/>Trabajador no ha sido informado sobre los riesgos a los cuales está expuesto, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos. No existe supervisión para el uso de elementos de protección personal para trabajos de altura física.<br/>Inexistencia de procedimiento de trabajo para la tarea de instalación de cubiertas.<br/>Para la tarea de instalación de cubiertas no se encuentran identificados los peligros y los riesgos no se han evaluado.</p> |
| <p>Trabajador fallece al caer desde andamio.</p>                        | <p>Muerte</p> | <p>Mientras trabajador se desempeñaba como gasfiter, realizando reparaciones en lavaplatos de cafetería y al terminar de ejecutarlos, por motivos que se desconocen, se dirige al sector Patio Construcción, en el lugar encuentra andamio de dos cuerpos al cual asciende, sufriendo caída desde 4 metros aproximadamente. Siendo auxiliado y trasladado, falleciendo posteriormente en hospital.</p> | <p>No engancharse ni utilizar medios de anticaídas al ascender a un andamio.<br/>Realizar acción de tarea crítica, sin solicitar autorización.<br/>No se evidencia, supervisión en terreno de prestación de servicios.<br/>Falta de capacitación de reconocimiento de peligros y asociación de riesgos asociados al entorno laboral.</p>   |
| <p>Trabajador fallece al ser golpeado por viga que cae desde altura</p> | <p>Muerte</p> | <p>Mientras trabajador se encuentra en patio de enfierradura, realizando labor de doblado de fierro en máquina dobladora, es golpeado por viga metálica que cae desde plataforma de carga y descarga de material ubicada en piso número 7 de edificio en construcción. Tras el hecho es llevado a centro asistencial y se constata su fallecimiento.</p>   | <p>Trabajador ubicado en zona de caída de objetos y materiales de altura.<br/>Plataforma de carga y descarga no cuenta con estándar de seguridad para operación y apilamiento de material.<br/>Ausencia de sectores de seguridad en áreas de izaje de cargas.<br/>Ausencia de identificación de peligros y evaluación de riesgos.<br/>Plataforma sin memoria de cálculo y ficha de especificaciones técnicas.<br/>Falta de planificación de trabajos desarrollados en paralelo.</p>  |

|  |               |  |  |
|--|---------------|--|--|
| <p>Trabajador fallece al ser atrapado por volcamiento de camión.</p>       | <p>Muerte</p> | <p>Mientras el trabajador se encontraba realizando labores de conducción pierde el control de su vehículo (camión) derivando su desplazamiento hacia lado derecho, volcándose posteriormente, y golpeando la barrera de contención. Conductor es rescatado por bomberos donde es trasladado al centro asistencial más cercano, falleciendo horas más tarde.</p>  | <p>Exceso de velocidad.<br/>No estar atento a las condiciones de tránsito.<br/>Inexperiencia del conductor respecto a conducción de camiones.<br/>Somnolencia o fatiga durante la conducción.<br/>Falla en el sistema de frenos.<br/>Instrucción deficiente sobre riesgos y manejo a la defensiva.<br/>Inexistencia de evaluación de los riesgos en la actividad de conducción de camiones.</p>  |
| <p>Trabajador fallece por descarga eléctrica en línea de alimentación.</p> | <p>Muerte</p> | <p>El trabajador soldador se encontraba efectuando labores de mantención en línea de alimentos que se encuentran al interior de un galpón. Culminada la tarea, llama a compañero que estaba en otra área, para que lo vaya a buscar; cuando él llega al lugar encuentra al trabajador inconsciente sobre la línea de alimentación, intenta moverlo, luego da aviso a personal de urgencias, los que constatan el fallecimiento del trabajador.</p> | <p>Realizar trabajos de soldadura cerca de líneas energizadas.<br/>Trabajador desconoce los riesgos existentes en mantención con soldadura en líneas de alimentación.<br/>Deficiencia en la planificación de la tarea.<br/>Ausencia de identificación de peligros y evaluación de riesgos para la tarea.<br/>Falta de procedimiento de trabajo para tareas de mantenimiento de líneas de alimentación, cercano de líneas eléctricas.<br/>Ausencia de supervisión.</p>  |
| <p>Trabajador fallece cuando se desplazaba a caballo y cae a tranque.</p>  | <p>Muerte</p> | <p>El trabajador se encontraba revisando y cuidando los animales junto a otro trabajador a cabalgata. Al bordear tranque de agua y llegar a un punto de densa vegetación, se encuentran obligados a pasar por bocatoma de éste, momento en el cual el caballo se asusta dejándolo caer a su interior, tras intento del compañero por ayudarlo, fallece por sumersión en el lugar.</p>  | <p>Transitar por vía con desnivel peligroso.<br/>Las tareas se asignan sin una planificación de las rutas de acceso a las parcelas y/o potreros.<br/>No existe un procedimiento seguro de trabajo para las labores de Petisero.<br/>No se han identificado los peligros y evaluado los riesgos de las tareas, ni del lugar de trabajo.<br/>No existe instalación de barandas en puntos más críticos para controlar caídas.<br/>Falta de señalización de peligro inexistentes en principales accesos a tranque de agua.<br/>Trabajadores no son instruidos sobre los riesgos a los cuales están expuestos, medidas preventivas y métodos de trabajo correcto.</p> |

|   |        |   |  |
|---|--------|---|--|
| Trabajador fallece mientras conducía camión y es impactado por vehículo | Muerte | El trabajador se encontraba conduciendo camión desde planta de revisión técnica y con rumbo al lugar de almuerzo, momento en el cual en una intersección es impactado por vehículo, provocándole la muerte en el lugar.   | Camión que conducía el trabajador es impactado por otro vehículo. Falta de atención por parte del chofer de camión recolector que impacta.   |
| Conductor de tolva fallece tras volcamiento de vehículo                 | Muerte | Trabajador de cargo “Operador de Maquinaria Pesada” se encontraba transportando material integral, en camión tolva. Al bajar en retroceso por pendiente correspondiente a un camino alternativo, pierde el control del vehículo, lo que provocó el descarrilamiento y posterior volcamiento de dicha maquinaria por la ladera del cerro. Trabajador fallece posteriormente en centro asistencial.                                 | Camino alternativo no contaba con especificaciones técnicas de construcción y de seguridad vial. Pérdida de visión del camino por material particulado en suspensión. Falta de señalización vial en los caminos en construcción. Procedimiento de trabajo seguro no contempla los métodos de operación correctos. Deficiente comunicación entre el operador y el señalero. |
| Trabajador fallece por derrumbe de material en excavación               | Muerte | En circunstancias que el trabajador se encontraba excavando en el interior de una fundación, se produce derrumbe de una de las paredes del muro, el trabajador fue aplastado y atrapado completamente por el material, Los compañeros, por sus propios medios, intentaron desenterrarlo, llegan al lugar los servicios de urgencia, quienes constatan, a través del médico del SAMU, el fallecimiento del trabajador en el lugar. | Excavación sin sistema de Entibación. Mecánica de suelo no indica medidas de control en excavaciones de fundaciones. Presencia de cargas estáticas en borde de la excavación. No se identificaron los peligros específicos y evaluaron los riesgos en el lugar de trabajo. Inexistencia de un programa de prevención de riesgos laborales en la empresa.                   |

Fuente: Elaboración propia a partir de Boletines de Accidentes Fatales y Graves de la MUSEG (MUSEG, 2020).

## 8.2 Anexo B:

### Reflexión metodológica sobre el trabajo de campo: de una modalidad presencial a una modalidad por remoto.

#### 8.2.1 Introducción

El presente apartado aborda la experiencia, aprendizajes y desafíos metodológicos que significó llevar a cabo una investigación cualitativa bajo medidas de estricto aislamiento social, en el contexto de la pandemia del Covid-19 en Chile. En específico, indaga en el uso de entrevistas telefónicas y grupos de discusión virtuales como método de investigación en las ciencias sociales, y sus ventajas y desventajas respecto a los métodos cualitativos presenciales.

La reflexión está basada en nuestra experiencia realizando entrevistas en profundidad y grupos de discusión a trabajadores y dirigentes sindicales del sector construcción, con el objetivo de investigar las causas de la persistencia de los accidentes laborales en el rubro en función de sus experiencias y percepciones. En el marco de la implementación de medidas de aislamiento social a nivel nacional y mundial durante el 2020, la fase de terreno y levantamiento de información del estudio debió replantear las estrategias metodológicas a utilizar para posibilitar la continuidad y finalización del proceso investigativo.

#### 8.2.3 Trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de febrero y octubre del año 2020 en tres etapas, marcadas por las medidas gubernamentales de aislamiento social tomadas por la expansión del virus Covid-19 en el país. A raíz de este hecho, el estudio cambió desde una aproximación presencial a una por remoto (teléfono y medios virtuales).

En la **primera etapa** se realizaron las entrevistas cualitativas individuales presenciales, primero a dirigentes sindicales y luego a trabajadores. Todas las entrevistas de dirigentes sindicales se realizaron en modalidad presencial (entrevistas cara-a-cara). Las entrevistas a trabajadores se hicieron en dos partes: una en modalidad presencial, y la otra por medio de entrevistas telefónicas. La modalidad presencial fue interrumpida en la quincena del mes de marzo, siguiendo las recomendaciones médicas y de seguridad nacional de aislamiento social, en el marco del impacto del Covid-19 en nuestro país. Estas medidas continuaron hasta la finalización del estudio. A partir del mes de mayo se retomó el trabajo de campo por medio de entrevistas vía telefónica. El proceso de entrevistas a trabajadores concluyó la última semana de junio.

En la **segunda etapa** se realizaron los grupos de discusión. A diferencia de las entrevistas, los grupos de discusión se desarrollaron en un momento más avanzado de las fases de cuarentena, entre los meses de julio y septiembre, por lo que sólo se hicieron de forma

remota. Los cuatro grupos de discusión utilizaron la modalidad de videollamada por medio de la plataforma *Zoom Video*<sup>20</sup>.

Y en la **tercera etapa** se llevó a cabo el Panel de Expertos, como hito final del trabajo de campo. El Panel se realizó un día de semana a primera hora de la mañana, por medio de videollamada en la plataforma virtual *Zoom*, con un total de ocho especialistas participantes, y tuvo una duración de dos horas. De otro lado, las entrevistas a informantes claves se fueron realizando a lo largo de toda la investigación (vía telefónica o por videollamada).

Todas las técnicas de este proceso fueron llevadas a cabo por las mismas investigadoras del equipo, quienes pudieron hacer tanto el contraste entre las entrevistas presenciales y telefónicas, como los ajustes necesarios para llevar a cabo los grupos de discusión de forma remota, contando ya con experiencia previa en la realización y moderación de grupos de discusión presenciales.

## 8.2.4 Planificación del proceso y ajustes necesarios

### A) Criterios Muestrales y Contacto con Participantes

Respecto al proceso de contacto con los participantes del estudio, varió por actor y técnica aplicada.

Para las entrevistas, los dirigentes sindicales fueron contactados por medio de la red de contactos proporcionada por el asesor sindical del estudio (presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Construcción), y por el método de recomendación (“bola de nieve”). Las entrevistas en la Región Metropolitana se llevaron a cabo presencialmente en la sede de la Confederación de Trabajadores de la Construcción, como también en lugares públicos (cafés), según la comodidad y practicidad de cada entrevistado. Los dirigentes sindicales de la V Región fueron entrevistados presencialmente en la sede de la Confederación de Trabajadores de la Construcción de San Antonio, y también en lugares públicos en Valparaíso. Se los contactó por teléfono, informándoles los objetivos de la investigación y fijando una fecha de encuentro. En el momento de la entrevista, se le leyó a cada dirigente el documento “Consentimiento Informado”, en el cual se explicitó el detalle de la investigación, los términos de su participación, y sus derechos de reserva de identidad.

---

<sup>20</sup> *Zoom Video*, también conocido como *Zoom* y *Zoom App*, es un programa de videollamadas y reuniones virtuales, accesible desde computadoras de escritorio, computadoras portátiles, teléfonos inteligentes y tabletas.

Luego de aclarar dudas, todos los entrevistados firmaron el documento. El Consentimiento fue firmado en papel, y la entrevista se grabó en formato audio (.mp3).

Las entrevistas a trabajadores fueron aquellas que sufrieron más modificaciones a raíz de las políticas de aislamiento social. En un comienzo y hasta el mes de marzo, se hicieron entrevistas presenciales a trabajadores. Para ello, se tomó contacto con dos empresas constructoras de la V Región y cinco empresas de la RM, las cuales brindaron el apoyo para realizar entrevistas a sus trabajadores en horario de faena, bajo un espacio que garantizase la privacidad y seguridad del entrevistado. El contacto con las empresas se realizó mediante profesionales como prevencionistas de riesgos y administradores de la obra. La recepción al estudio por parte de los representantes de las empresas fue abierta e interesada. Las empresas interesadas (siete en total) firmaron una carta de compromiso de participación en la investigación. Se estableció una fecha para llevar a cabo las entrevistas a los trabajadores, poniendo énfasis en la necesidad de privacidad y anonimato de tal encuentro. Se entrevistaron así a tres trabajadores en la V Región y dos en la RM. Estas entrevistas duraron en promedio 51 minutos, y fueron realizadas en una oficina separada de las obras en cuestión, en horario de faena. A cada trabajador se le leyó previo a la entrevista el documento denominado “Consentimiento Informado” donde se explicitó el detalle de la investigación, los términos de su participación y sus derechos de reserva de identidad. Se explicó el documento y se aclararon dudas con respecto a la investigación. Sin excepción fueron firmados y recibidos en conformidad. El Consentimiento fue firmado en papel, y la entrevista se grabó en formato audio (.mp3).

Este proceso se vio interrumpido en el mes de marzo, debiendo replantear la modalidad de las entrevistas y la técnica de contacto de los participantes. Se decidió hacer entrevistas telefónicas, pues los dispositivos telefónicos (celulares y teléfonos fijos) son los más difundidos entre la población (Lara, 2020). Los contactos restantes se hicieron mediante la técnica de “bola de nieve”, utilizando para ello a los participantes del estudio ya entrevistados, puesto que las empresas contactadas al inicio del estudio no pudieron seguir facilitando contactos, debido a la detención o culminación de sus faenas. El primer intercambio se hizo vía telefónica o mediante redes sociales, enviándoseles a sus correos electrónicos o vía *Whatsapp Messenger*<sup>21</sup> – según la preferencia de cada entrevistado— el documento denominado “Consentimiento Informado”, para su revisión antes del evento. Antes de comenzar con la pauta guía de entrevista, se les explicó el estudio, se dio espacio para responder sus dudas y preguntas, y se les leyó en voz alta el documento denominado “Consentimiento Informado”, ante el cual, verbalmente y en voz alta, cada entrevistado declaró su voluntad de participar. El consentimiento y la entrevista fueron grabados en formato .mp3 (audio en voz). Las entrevistas fueron grabadas con dispositivos externos a los

---

<sup>21</sup> *WhatsApp Messenger* es una aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes, en la que se envían y reciben mensajes mediante Internet, así como imágenes, videos, audios, grabaciones de audio, etc.

teléfonos celulares, especiales para este cometido. Los criterios muestrales considerados al comienzo de la investigación para las entrevistas fueron mantenidos<sup>22</sup>.

En el caso de los grupos de discusión sí se efectuaron cambios muestrales. Al comienzo de la investigación, se consideró realizar grupos de discusión en la Región Metropolitana y la V región de Valparaíso, dada la factibilidad del terreno y las altas cifras de accidentabilidad en ambas ciudades. Una vez iniciadas las medidas de aislamiento social, se consideraron las ventajas de tiempo y costo que brindaba la ejecución de grupos de discusión de forma remota. En concreto: permitían concertar el contacto con personas de otras regiones, provenientes de las macrozonas norte y sur de Chile. Este cambio muestral permitió explorar las diferencias que se dan en el rubro de la construcción en los diversos territorios a nivel nacional. Para la gestión de participantes de los grupos, se utilizó la técnica “bola de nieve”. En los grupos de discusión de dirigentes sindicales colaboró el asesor sindical experto del estudio, quien manejaba una red de contactos sindical a nivel nacional. Cabe señalar que la mayoría de los integrantes de los grupos de discusión fueron trabajadores que participaban por primera vez en la investigación, aunque también contamos con la participación de una o dos personas por grupo que ya habían sido entrevistadas anteriormente en nuestro estudio. El primer intercambio se hizo vía telefónica o mediante redes sociales, enviándoseles a sus correos electrónicos o vía *Whatsapp* – según la preferencia de cada participante— el documento denominado “Consentimiento Informado”, para su revisión antes del evento. Todos los grupos de discusión se hicieron por videollamada mediante la plataforma *Zoom*, y todos fueron grabados en formato video (.mp4) y audio (.mp3) para su posterior transcripción. Al momento de iniciar la actividad, antes de comenzar con la pauta guía de entrevista de cada grupo, se explicó el estudio, se dio espacio para responder dudas y preguntas, y se leyó en voz alta el documento denominado “Consentimiento Informado”, ante el cual, verbalmente y en voz alta, cada entrevistado declaró su voluntad de participar. El Consentimiento Informado de los grupos de discusión, como en el caso de las entrevistas telefónicas, corresponde a una grabación de voz/video.

Uno de los mayores desafíos de la realización de los grupos de discusión virtuales, de forma sincrónica —participantes intercambiando ideas en simultáneo, conectados a la misma hora en diferentes lugares—, y relacionado a las características de nuestra muestra, fue, en primer lugar, programar reuniones considerando un horario posterior a la jornada laboral y la duración de los viajes de trayecto y llegada al hogar de nuestros participantes —reuniones concertadas a las 20 horas aproximadamente—. Segundo, coordinar la disponibilidad horaria

---

<sup>22</sup> Para el detalle de las entrevistas presenciales y telefónicas por trabajador, revisar Cuadros 6 y 8 en el Capítulo 5. Se hicieron 16 entrevistas presenciales y 15 telefónicas.

de nuestros contactos. Tercero, se enfrentaron mayores desafíos en la coordinación de participantes de los grupos de discusión fuera de la Región Metropolitana (GD2 Y GD4), sobre todo en dirigentes sindicales y trabajadores de mayor edad. Principalmente, referidos a problemas de conectividad a internet, dependiendo de la zona de residencia de estos contactos —especialmente en zonas rurales—, quienes, además, en contexto de cuarentena, no tenían facilidad para movilizarse a lugares en búsqueda de mejor conectividad.

### **B) Elección del canal más adecuado para la aplicación de las técnicas remotas**

Las entrevistas presenciales y telefónicas fueron grabadas con dispositivos externos a los teléfonos celulares, especiales para este cometido (grabadoras de voz). Se utilizaron una o dos grabadoras profesionales de audio por entrevista, para contar con un respaldo en caso de que algún dispositivo presentase un desperfecto en la grabación, o para tener alternativas en el caso de que hubiera problemas de audibilidad o entendimiento en algún momento de la conversación —sobre todo para la fase de transcripción. La modalidad de la entrevista telefónica fue similar a las entrevistas presenciales, específicamente, cambiaron aspectos de la comunicación no verbal, en lo que se profundiza en los próximos capítulos.

Para el caso de los grupos de discusión, y considerando la masificación de aplicaciones de videoconferencia – sobre todo en el periodo de cuarentenas masivas, donde se normalizó el uso y modo de relacionarse en remoto—, se eligió la aplicación *Zoom*, que a diferencia de *Whatsapp Messenger*, está diseñada especialmente para conectarse en reuniones virtuales, tanto desde dispositivos celulares, como desde *PC* o *tablets*. Esto permitió que las investigadoras del estudio, en el desarrollo del papel de moderadoras de los grupos de discusión, pudieran conectarse desde sus respectivas computadoras, facilitando el control de las diversas variables a manejar: estabilidad de la reunión (asociado al internet de las anfitrionas); control de los tiempos de habla de cada participante y duración total de la reunión virtual; comunicación entre las investigadoras vía *chat* interno para retroalimentación, reorientación, o profundización en ciertos tópicos; panorámica visual de todos los participantes y/o de cualquier posible contingencia que se presentara. En el caso de desestabilización de la conexión de internet de la reunión, o para evitar los acoples de sonido, la función de “anfitriones” de la aplicación permitía apagar el audio o video del participante que se viera afectado por este problema.

En cada uno de los grupos, la mayoría de los participantes veía y escuchaba al resto de los interlocutores (opción “compartir audio y video”), lo cual, a diferencia de la llamada telefónica, aportaba con aspectos de comunicación no verbal (gestos, expresiones), e incluso, en el proceso de asignación de turnos de habla por parte de las moderadoras. Al igual que en formato presencial, se les pidió a los participantes que alzaran su mano, pero también se aprovecharon las posibilidades que brindaba la aplicación para los interlocutores con mayor manejo de la plataforma (opción “reacciones”: uso de palmas o manos).

A pesar de que muchos dirigentes sindicales ya estaban familiarizados con el uso de *Zoom*, el intuitivo diseño de la aplicación permitió que participantes que nunca habían usado este

método (por ejemplo, en el caso de trabajadores de la construcción de mayor edad, o que habitaban en zonas rurales), pudieran descargarla a sus teléfonos celulares, y unirse a la reunión directamente, sin necesidad de crearse una cuenta y contraseña.

Por último, esta herramienta permitió grabar audio y video directamente desde la misma aplicación (opción “grabar en audio y/o video”), facilitando el proceso de transcripción posterior de cada uno de los grupos de discusión (y la identificación de los interlocutores).

### **C) Preparación de las reuniones y necesidades de los participantes**

Cada participante fue contactado vía telefónica por una de las investigadoras del equipo<sup>23</sup>, quien les presentó el estudio y explicó los detalles de su participación. Este primer contacto fue reforzado con el envío del “Consentimiento Informado” —mediante *Whatsapp Messenger*, o correo electrónico, según preferencia del invitado—, que informaba los detalles la investigación, incluyendo sus derechos de confidencialidad y reserva de identidad.

Este primer contacto sirvió también para concertar el día y la hora en que los trabajadores tenían mayor disponibilidad de tiempo para participar en el estudio, preparando el terreno, además, para que el invitado generara las condiciones necesarias para estas reuniones en forma remota. Específicamente, se les pidió destinar un tiempo en un lugar cómodo y tranquilo, sea para la entrevista en profundidad (60 minutos), o el grupo de discusión (una hora y media).

Fueron útiles, a su vez, para levantar necesidades asociadas al nivel de digitalización, y/o uso de la tecnología por parte de los invitados. Específicamente, las investigadoras facilitaron el uso de la aplicación *Zoom* para aquellos dirigentes o trabajadores que nunca lo habían utilizado, explicándoles el paso a paso —forma de descargar la aplicación en el celular, abrir la aplicación y entrar en una reunión, resolver posibles problemas de audio y video, etc.—, o propiciando posibles apoyos de su grupo familiar en la conexión. Estos primeros acercamientos a la plataforma virtual fueron útiles y exitosos.

### **D) Procedimiento y estructura de las técnicas**

El proceso de aplicación de las entrevistas telefónicas se desarrolló de la siguiente forma. Al iniciar la llamada, previo saludo, se abrió un espacio para preguntas y dudas que pudieran

---

<sup>23</sup> Tanto las entrevistas como los grupos de discusión fueron gestionados y aplicados directamente por tres investigadoras del equipo. No se utilizaron asistentes de investigación ni ayudantes para esta etapa.

suscitarse en los primeros contactos telefónicos. Luego, la entrevistadora leyó en voz alta un párrafo de declaración del “Consentimiento Informado”, para que el entrevistado autorizara la grabación y declarara su voluntad de participar. Posteriormente, antes de iniciar las preguntas, se explicó el formato de la entrevista como una conversación libre, propiciando que el entrevistado se sintiera relajado para expresar sus opiniones, y dejando claro que no había respuestas correctas ni incorrectas. A modo de cierre del proceso, se le preguntó al entrevistado si quería profundizar en algún tema, o agregar algo que no se le haya preguntado, además de agradecerle por su tiempo y colaboración.

Grosso modo, comparando el desarrollo de las entrevistas presenciales y telefónicas en la presente investigación, no se observaron grandes diferencias en la aplicación de la pauta de preguntas, calidad y contenido de las respuestas. Los ajustes se centraron sobre todo en la forma de aplicación del “Consentimiento Informado” —desde la firma del documento en papel a la lectura y grabación de la autorización por teléfono— o, cómo revisaremos en el siguiente acápite, algunas variaciones en el estilo del entrevistador referidos a la falta de comunicación visual y ciertos problemas de conectividad por caídas en las líneas telefónicas.

En el caso de la aplicación de los grupos de discusión virtuales, y pese a que no se tuvo la posibilidad de hacer un contrapunto comparativo con grupos presenciales, las investigadoras enfrentaron importantes desafíos, sobre todo en el proceso de aplicación de la primera actividad grupal. Como primera experiencia, el equipo investigador se encontró ante la complejidad de motivar un debate en forma virtual, sobre todo porque, a pesar de que la videoconferencia posibilita la interacción verbal y no verbal entre participantes (verse y escucharse), los silencios entre turnos de habla son más largos —desfase de la comunicación—, y la conversación, a pesar de ser sincrónica, no puede desarrollarse en simultáneo —acople de sonido cuando dos o más participantes hablan al mismo tiempo, anulando el entendimiento de la comunicación.

Si a esto le sumamos el mayor agotamiento y cansancio que implican este tipo de reuniones virtuales<sup>24</sup>, el equipo investigador tuvo que reformular una serie de elementos para que la técnica se desarrollara lo más similar posible a un grupo discusión presencial, facilitando el diálogo e intercambio entre los participantes. Así, se redefinieron asuntos como la cantidad de ítems o tópicos de debate, la cantidad de participantes, la duración total de la reunión, y el rol de las moderadoras.

---

<sup>24</sup> Algunos expertos afirman que las reuniones online incrementan nuestra carga cognitiva, debido a que varias de sus características ocupan gran parte de nuestra capacidad consciente. En este sentido, por videoconferencia seguimos perdiendo mucho de la comunicación no verbal (o necesitamos trabajar más duro para procesar las señales no verbales); tenemos mayor ansiedad por el entorno que aparece en el video (hogar, niños, mascota, pareja); mirar nuestro rostro todo el tiempo es un estresante; y los silencios propios de las videollamadas (retraso de 1,2 segundos en la respuesta online), provocan ansiedad en los participantes (Sander & Bauman, 2020).

El proceso de aplicación de los grupos de discusión se reformuló de la siguiente manera. Al iniciar y dar la bienvenida a los participantes, se introdujo brevemente el estudio, y se presentó a la/os investigadora/es, aparte de explicar la dinámica a desarrollar (papeles moderadores, turnos de habla, tiempos). Posteriormente, las moderadoras procedían a leer el “Consentimiento Informado”, pidiendo a cada participante que contestara a la pregunta, agregando su nombre personal: “¿Autoriza su participación en el presente estudio y la grabación de este material?”, además de presentarse ante el grupo convocado (nombre, edad, oficio/ ocupación). Igualmente, se redujo la pauta de tópicos del cuestionario, desarrollando no más de cuatro temas. Estos ajustes a la estructura posibilitaron controlar mejor los tiempos y duración total de estas reuniones, permitiendo que no se alargaran más allá de una hora y media. Se concluyó, a su vez, que la cantidad ideal de participantes para las videoconferencias era de cinco personas (aparte del equipo de investigación), número que permitía el diálogo e intercambio, la posibilidad de escuchar a todos los invitados, así como profundizar adecuadamente en cada uno de los tópicos de conversación.

### E) Rol de la entrevistadora y rol de la moderadora

En relación con la entrevista telefónica, el rol de la entrevistadora sufrió ajustes de estilo y forma en cómo se guió la conversación, asegurando el *rapport* o relación de confianza con los entrevistados. Bajo esta modalidad, la relación entrevistado-entrevistador se desarrolla principalmente en el habla y escucha, dejando fuera los elementos de la comunicación no verbal. Al respecto, es interesante mencionar que, comparando las entrevistas presenciales y las telefónicas, la conversación a distancia favoreció la comunicación verbal, sometiendo al entrevistado al desafío de ubicar palabras y expresiones que en un contexto presencial hubiese omitido o reemplazado por gesticulaciones.

Este intento de mantención y mejora en la comunicación verbal también exigió que las entrevistadoras manifestaran verbal y periódicamente su presencia y escucha en la entrevista, a través de interrogaciones, repeticiones, frases hechas, etc. En este sentido, para sostener activo el diálogo, las entrevistadoras expresaban interjecciones o muletillas — *ok, ya, ah, mmm*— de una forma interesada (y no repetitiva o mecánica); aclaraban su garganta o tosían; o retomaban las últimas palabras del entrevistado demostrando prestar atención sobre el tema del que se hablaba (sin realizar opiniones o juicios asociados a su respuesta). Estas acotaciones reemplazan las sonrisas y gesticulaciones que se realizan en la entrevista presencial, por lo cual, la función que cumplen resulta operativa para el desarrollo del relato (Irvine, 2010).

Por último, en las entrevistas telefónicas los trabajadores se mostraron más desinhibidos. Creemos que ello se debió a la imposibilidad de ver a la contraparte, lo que influyó en que se distendieran al hablar de ciertos temas —como negligencias en caso de accidentes u otros temas más sensibles. Conjuntamente, ayudó a disminuir ciertas brechas de género entre las

investigadoras y los trabajadores de la construcción, considerando la fuerte cultura masculina propia de este rubro<sup>25</sup>. El teléfono redujo las formas exacerbadas de formalidad, halago y galantería, interacción social con el género opuesto propia de este tipo de trabajadores, que sí estuvieron presentes en las entrevistas presenciales.

Con respecto a los grupos de discusión virtuales, la redefinición del rol de las investigadoras jugó un papel decisivo en la forma en que se reorientó esta técnica para propiciar el debate y diálogo de ideas entre los participantes. Cada grupo contó con mínimo dos moderadoras, pues cada videoconferencia necesitaba controlar una serie de variables en simultáneo y en un espacio reducido (computadora), lo que obliga a optimizar la planificación y gestión del desarrollo de esta técnica. Mientras una moderadora se encargaba de la lectura de los temas, o “disparadores de la conversación”, la otra se encargaba de estar atenta a la toma de palabras, controlar variables de sonido, video, o de la conectividad/estabilidad de la reunión en general.

Posterior al aprendizaje que significó la realización del primer grupo de discusión, se decidió incorporar y explicar a los participantes los protocolos de tiempo de habla (por ejemplo “tienen tres minutos para hablar”, “les avisaremos cuando le quede un minuto para ir cerrando ideas”). Funcionó, no obstante, más como aviso formal y método de autocontrol. El tiempo fue controlado, en la práctica, por una autopercepción del turno de habla, o por la percepción de necesidad de opinión de otro interlocutor (cambio en el turno), más que por un cronómetro rígido<sup>26</sup>.

Por último, fue de gran importancia la coordinación, comunicación, y retroalimentación que hubo entre las moderadoras en el desarrollo de estos grupos. A través de la opción de *chat* privado, brindada por la aplicación de videoconferencia de *Zoom*, se pudieron ir ajustando detalles en el momento, además de tomar apuntes que facilitarían reorientar o profundizar en ciertos temas.

### 8.2.5 Conclusiones: ventajas y desventajas de las técnicas aplicadas

A partir del proceso de aprendizaje que implicó para el equipo de investigación la adaptación a una modalidad remota de las técnicas de producción de la información, a continuación, se mencionan sus respectivas fortalezas y debilidades.

En primer lugar, es interesante relevar que la calidad de los contenidos y la relación de confianza establecida con los participantes no se vio afectada con la aplicación de estas

---

<sup>25</sup> El trabajo de campo fue llevado a cabo exclusivamente por las investigadoras mujeres.

<sup>26</sup> Aunque en los casos donde los participantes se extendieron demasiado en sus turnos de habla, seguía siendo importante la intervención de la moderadora, para ir cerrando la idea.

técnicas en modalidad remota. Esto se aprecia, por un lado, en la comparación entre 16 entrevistas presenciales y 15 telefónicas. De hecho, las entrevistas telefónicas duraron en promedio 51 minutos, siendo conversaciones más extensas que las entrevistas presenciales, las cuales promediaron 43 minutos. Pero, más allá de la duración, un determinante de la calidad de los contenidos de la información obtenida es la confianza que los participantes sienten al hablar de ciertos temas. En este sentido, la confidencialidad que otorga la distancia física permitió que los entrevistados se sintieran más tranquilos y cómodos al tocar temas sensibles (accidentes graves y fatales, relación con empresa y superiores, negligencias en accidentes, etc.). No obstante, en términos generales, el análisis de contenido de las entrevistas demostró que no hubo diferencias apreciables entre ambas modalidades.

Por otro lado, y pese a que en los grupos de discusión no tuvimos el contrapunto presencial (como en el caso de las entrevistas), a partir de la experiencia previa de las investigadoras del equipo, se considera que este dispositivo aplicado de forma sincrónica y remota debe tener una duración menor a la modalidad presencial y una menor cantidad de interlocutores. El haber disminuido el tiempo de duración de esta técnica de dos horas a una hora y media, y el número de participantes (de siete u ocho a cinco participantes máximo), incidió en la calidad de la conversación entre los interlocutores al propiciar conversaciones más fluidas.

En segundo lugar, uno de los mayores desafíos a los que se enfrentó el equipo fueron los problemas de conectividad de los participantes. Debido a que nuestra población de estudio consistió en trabajadores con diverso nivel educacional, edad y zona geográfica, tanto las entrevistas como los grupos de discusión manifestaron los sesgos poblacionales con relación al uso de la tecnología y la alfabetización digital.

En el año 2018, la cobertura 4G se incrementó en Chile hasta llegar a un 53 % de la población —equivalente a unos 14 millones de personas—, y se calcula que alrededor de un 78 % de los hogares ya cuentan con conexión a Internet (El Desconcierto, 2020). No obstante, y pese a la gran cantidad de dispositivos celulares en relación al número de habitantes, y al masivo uso de redes sociales a nivel comparativo con el resto de Latinoamérica (Lara, 2020), nuestro país todavía enfrenta el desafío tecnológico de masificar la conectividad en diversos territorios (especialmente rurales), y de propiciar que todas las personas, incluyendo las de edad más avanzada, se familiaricen con la nueva era digital (alfabetización digital).

Así, pese a la disponibilidad de dispositivos tecnológicos como celulares, computadoras o internet (plan del celular o internet hogar), uno de los mayores desafíos tuvo relación con el analfabetismo digital de ciertos invitados que nunca habían usado aplicaciones de videoconferencia (aproximadamente el 20% de la muestra de los participantes de los grupos de discusión). Como fue mencionado, esto implicó que las investigadoras incorporaran este factor a la planificación de los grupos de discusión para que no afectara al desarrollo

adecuado de las videollamadas<sup>27</sup>. Es interesante mencionar que, en tales casos, los invitados mostraron la disposición a aprender a usar la aplicación, no descartando ni declinando por ello la invitación a la actividad.

En las entrevistas telefónicas y los grupos de discusión virtuales, las principales complejidades estuvieron relacionadas con problemas de conectividad. Mientras que en las llamadas telefónicas hubieron problemas técnicos que afectaron el desarrollo de la conversación y posterior transcripción (específicamente, en tres entrevistas la comunicación telefónica se cortaba/ interrumpía); en los grupos de discusión, el problema más común fue la inestabilidad de la señal de internet, vislumbrada específicamente en la ralentización de los audios y/o pérdida total de la conectividad (ocurrió en dos grupos, uno en donde el participante logró conectarse después de 15 minutos, y otro en que el trabajador alcanzó a estar una hora, no logrando reincorporarse después).

Sin embargo, estos factores externos al estudio, como la señal de la compañía telefónica o la calidad de conectividad de internet, no afectaron mayormente el desarrollo de las conversaciones, las cuales se re-agendaron para el caso de las entrevistas, o seguían su curso para el caso de los grupos, no incidiendo en la calidad y contenido de los temas. Además, en el contexto de cuarentenas y la saturación de las comunicaciones telefónica y digital, estas dificultades fueron incorporadas a la planificación y gestión del desarrollo de estas técnicas cualitativas.

En tercer lugar, la aplicación de estas técnicas cualitativas en forma remota conllevó una serie de ventajas comparativas sobre formatos presenciales, en torno a la disponibilidad de tiempos y accesibilidad en general a la población objetivo. Esto, porque los trabajadores y dirigentes del área de la construcción tienden a contar con escaso tiempo libre, ya que, o suelen llegar tarde a sus hogares (horas extras, extensos viajes de trayecto), o tienen largas jornadas de trabajo que incluso se extienden a los fines de semana. En este sentido, la aplicación de entrevistas telefónicas y grupos de discusión virtuales significó que el trabajador eligiera el momento y lugar más adecuado para su desarrollo, facilitando su dedicación total para la conversación<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> En el caso del GD2 (Dirigentes Sindicales Regiones), uno de los participantes no sabía cómo conectar su audio y video, problema en el que fue apoyado por una de las moderadoras. Aunque esto retrasó el inicio de la reunión en algunos minutos, no afectó posteriormente el desarrollo de la videoconferencia.

<sup>28</sup> La realización de entrevistas en las obras o faenas de las empresas puede ser incómodo para el trabajador, ya sea por el espacio que se designa para entrevistar (normalmente, oficina técnica, emplazada en la obra, donde entra y sale gente ininterrumpidamente), como por el ruido de ambiente, que puede interferir en la calidad de la grabación y en el fluir de la conversación, afectando el posterior análisis.

El cambio de modalidad a remoto también facilitó la posibilidad de acceder a grupos de interés a los cuales no hubiese sido posible llegar bajo el método presencial. Las nuevas estrategias de recolección de datos facilitaron la incorporación de nuevos trabajadores (cesantes, independientes, de zonas geográficamente alejadas, etc.), resultando favorable para aumentar la representatividad y heterogeneidad de la muestra.

En cuarto y último lugar, pese a las aparentes desventajas –como las dificultades para incorporar la comunicación no verbal, factores contextuales de la conversación, o establecer el *rapport*— los ajustes llevados a cabo en los procedimientos y estructura de las técnicas, y la redefinición del rol de las entrevistadoras y/o moderadoras, propiciaron el fortalecimiento de nuevas formas de comunicación y relación entre el investigador y el sujeto de estudio.

De este modo, las supuestas debilidades de las estrategias remotas fueron aprovechadas y redirigidas a fortalecer la conversación. En las entrevistas telefónicas, la comunicación a distancia propició la mantención y mejora de la comunicación verbal. En los grupos de discusión virtuales, las pausas propias de las videoconferencias fueron aprovechadas por las moderadoras para favorecer la conexión y retroalimentación de los interlocutores, motivando la conversación entre diversos tipos de invitados que manejaban los mismos temas (criterios de horizontalidad).

Las conversaciones adoptaron un cariz ameno, de camaradería y compañerismo, o de distensión y relajación, incluso frente a las dificultades propias de estas estrategias remotas (por ejemplo, problemas de conectividad). Creemos que el contexto de pandemia y la normalización de estas formas de comunicación contribuyeron a que los participantes estuvieran más habituados a enfrentar este tipo de desafíos, asociándolos más a factores externos, que al equipo de investigación propiamente tal. En este sentido, más que la modalidad virtual o presencial, la elección de la estrategia de recolección de información cualitativa no solo tiene que estar en concordancia con los objetivos de investigación, sino que también con la población de interés, en tanto se tiene que ajustar a la realidad y voluntad de los participantes, y a la importancia que ellos perciben que tiene su rol y colaboración en la investigación.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Abarca, M. (2016). *La relación entre trabajo y salud. Significados y prácticas en trabajadores de supermercados*. Departamento de Sociología, Universidad de Chile.

Aguirre, L. (2018). *Construcción y validación de un test para evaluar Cultura de Seguridad en trabajadores de empresas adherentes a Mutual de Seguridad C.Ch.C. a nivel nacional*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).

Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa*. Titivillus.

Alvarado, A. D., & Spolmann, S. P. (2009). *Análisis de competencia del sector de la construcción chileno y sus procesos de licitaciones públicas de contratos de obras: Estructura, Agentes y Prácticas*. Fiscalía Nacional de Economía, Gobierno de Chile.

Amable, M. (2009). La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados de España. In *Universitat Pompeu Fabra* (pp. 1–132). Universitat Pompeu Fabra. Departament de Ciències Experimentals i de la Salut.

Andersen, L. P., Nørdam, L., Joensson, T., Kines, P., & Nielsen, K. J. (2018). Social identity, safety climate and self-reported accidents among construction workers. *Construction Management and Economics*, 36(1), 22–31. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1339360>

Andries, F., Kompier, M. A. J., & Smulders, P. G. W. (1996). Do you think that your health or safety are at risk because of your work? A large European study on psychological and physical work demands. *Work and Stress*, 10(2), 104–118. <https://doi.org/10.1080/02678379608256790>

Arias, Ó. R., & Poblete, I. H. (2017). Análisis descriptivo de las tasas de accidentabilidad laboral en Chile (2012-2016). *Economía Chilena*, 21(3), 042–075.

Bachelet, V. (2015). *Caracterización de los accidentes de origen laboral con resultado de muerte en Chile: estudio transversal sobre registro de 2014-2015*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).

Bedoya, E. A., Severiche, C. A., Sierra, D. D., & Osorio, I. C. (2018). Accidentalidad Laboral en el Sector de la Construcción: el Caso del Distrito de Cartagena de Indias (Colombia), Periodo 2014-2016. *Información Tecnológica*, 29(1), 193–200. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000100193>

Benach, J., & Muntaner, C. (2005). Aprender a mirar la salud ¿Cómo la desigualdad social daña nuestra salud? In *Aprender a mirar la salud*. Directorio del Ministerio de Salud y Desarrollo Social.

Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2010a). Conclusions and recommendations for the study of employment relations and health inequalities. *International Journal of Health Services*, 40(2), 315–322. <https://doi.org/10.2190/HS.40.2.k>

Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2010b). The role of employment relations in reducing health inequalities. Conclusions and recommendations for the study of employment relations and health inequalities. *International Journal of Health Services*, 40(2), 315–322. <https://doi.org/10.2190/HS.40.2.k>

Benach, J., Muntaner, C., Vergara, M., & Sridharan, S. (2009). Informe de la Comisión de Determinantes Sociales en Salud de la OMS: una valoración crítica. In *Ponencia presentada en las Primeras Jornadas sobre “Desigualdades Sociales en la Salud en la Comunidad de Madrid”*. Cátedra UAH-Fundación ICO de Análisis de Políticas Sanitarias. Madrid, 12-13 de noviembre de 2009. Grup Recerca Desigualtats en Salut; Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET).

Berg, B. L. (2009). Qualitative Research Methods for the Social Sciences. In *Journal International Medical Sciences Academy* (Vol. 22, Issue 3). Allyn & Bacon.

Bestratén, M., Xavier, G., Iranzo, Y., Piqué, T., Pujol, L., Solórzano, M., Tamborero, J. M., Turmo, E., & Varela, I. (2011). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Betancourt, Ó. (1995). *La salud y el trabajo. Reflexiones teórico metodológicas*. Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS); Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Biggins, D. R., Phillips, M., & O’Sullivan, P. (1991). Benefits of Worker Participation in Health and Safety. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 4(1), 138–159. <https://doi.org/10.1080/10301763.1991.10669104>

Boix, P., García, A. M., Llorens, C., & Torada. (2001). *Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Boix, P., Torada, R., Albelda, A., & Alonso, R. (2001). *Necesidades de formación y percepción de riesgos laborales de los trabajadores/as en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Breslin, F., Polzer, J., MacEachen, E., Morrongiello, B., & Shannon, H. (2007). Workplace injury or “part of the job”? Towards a gendered understanding of injuries and complaints among young workers. *Social Science and Medicine*, 64(4), 782–793. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.024>

Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. In *Metodologías de la investigación social* (1ª, Issue 17). LOM. <https://doi.org/10.2307/40181416>

Castro, R. (2000). *La vida en la adversidad: el significado de la salud y la reproducción en la pobreza*. El Colegio de Sonora. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(02\)00084-9](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(02)00084-9)

CChC. (2018). Caracterización de los Trabajadores de la Construcción. In *Cámara Chilena de la Construcción, Gerencia de estudios*. Cámara Chilena de la Construcción (CChC), Gerencia de Estudios. [https://www.cchc.cl/centrodeinformacion/archivos\\_detalle/informe-caracterizacion-trabajadores-sector-construccion-2017](https://www.cchc.cl/centrodeinformacion/archivos_detalle/informe-caracterizacion-trabajadores-sector-construccion-2017)

CChC. (2020). *Informe de macroeconomía y construcción (MACH 52)*. Cámara Chilena de la Construcción (CChC), Gerencia de Estudios.

CNTC. (2014). Artículo 159 Código del Trabajo. *El Adoquín*, 3. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>

CUT. (2010). *Informe Final Comisión CUT Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

CUT. (2019). *Discurso 1° de Mayo de la Presidenta de la CUT Bárbara Figueroa – CUT Chile*. <https://cut.cl/cutchile/2019/05/05/discurso-1-de-mayo-de-la-presidenta-de-la-cut-barbara-figueroa/>

CUT. (2020). *XII Congreso Nacional Central Unitaria de Trabajadores. 24 y 25 de enero de 2020*. Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Dąbrowski, A. (2015). An investigation and analysis of safety issues in Polish small construction plants. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(4), 498–511. <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1085206>

Dejours, C. (1985). *Psychopathology of work*.

Del Águila, Á. (2016). *El homo constructor: masculinidad y clase entre trabajadores de la construcción del Área Metropolitana de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires, Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo; Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CEIL-CONICET).

Devivo, K. A. (2017). *Análisis de las causalidades de los accidentes del trabajo en la Región Metropolitana. Presentación en III Congreso Internacional “Hacia una cultura de prevención de riesgos en el trabajo”*. Seremi de Salud Región Metropolitana.

Díaz, E. (2014). *Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores de minería y construcción. Cuaderno de Investigación N° 49*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (DT).

- DT. (2018a). *Compendio Estadístico 2018. Capítulo 1: Organizaciones sindicales*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (DT). <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.22.3569>
- DT. (2018b). *Compendio Estadístico 2018. Capítulo 2: Negociación colectiva*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (DT). [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118693\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118693_archivo_01.pdf)
- DT. (2018c). *Compendio Estadístico 2018. Capítulo 3: Huelgas*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo (DT). [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118689\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118689_archivo_01.pdf)
- Echeverría, M. (2000). La salud laboral en Chile: logros y asuntos pendientes. *Análisis Laboral*, 12.
- Echeverría, M. (2003). Tragedia en la construcción. *Mensaje*, 25–26.
- Eguiguren, P., Díaz, X., & Mauro, A. (2014). *Caracterización y análisis de género de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores/as afiliados/as a la mutual de seguridad entre 2009 y 2011*. Mutual de Seguridad CChC.
- El Desconcierto. (2020). *¿Cómo usan los chilenos la red? Tendencias de uso de internet en Chile*. <https://www.eldesconcierto.cl/kalle/2020/01/20/como-usan-los-chilenos-la-red-tendencias-de-uso-de-internet-en-chile.html>
- Elgood, J., Gilby, N., & Pearson, H. (2004). Attitudes towards health and safety: a quantitative survey of stakeholder opinion. *HSE Report*, 1(February), 1–104. <http://ipsosrsl.com/Assets/Docs/Archive/Polls/hse.pdf>
- ENCLA. (2014). *ENCLA. Informe de resultados octava encuesta laboral*. Dirección del Trabajo (DT).
- EU-OSHA. (2012). *Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una Guía Práctica*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). <http://osha.europa.eu>
- Farrell, A., & Geist-Martin, P. (2005). Communicating social health: Perceptions of Wellness at Work. *Management Communication Quarterly*, 18(4), 543–592. <https://doi.org/10.1177/0893318904273691>
- Finkelstein, R. (2009). El Rol Constitutivo de la Seguridad Ocupacional. *Ciencia & Trabajo*, 33, 145–151.

- Finkelstein, R. (2018). *Riesgos laborales: una visión cultural*. Editorial Universitaria.
- Finkelstein, R., & Salas, F. (2011). Las Consecuencias de la Cultura en Salud y Seguridad Ocupacional en una Empresa Minera. *GrupoAdi*.
- Fraile, A. C. (2011). Causas de accidentes : clasificación y codificación. *Normas Técnicas de Prevención*, 924, 1–8. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/924w.pdf>
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del Feminismo. Del capitalismo gestionado por el Estado a la crisis neoliberal*. IAEN-Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador.
- Gaete, I. S., & Terceros, P. A. (2016). *Responsabilidad de la empresa principal y de la empresa contratista en accidentes de trabajo*. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile.
- Galeano, M. E. (2009). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Garcés, M. (2018). Políticas de prevención riesgos y conducta insegura : abordaje psicodinámico del caso de una planta industrial chilena. *Rumbos TS.*, 18(XIII), 156–172.
- García, A. ., Boix, P., & Canosa, C. (2004). Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers. *Occup Environ Med*, 239–246.
- García, A. M., Boix, P., G. Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., & Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30, 87–92. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>
- Gherardi, S., Nicolini, D., & Odella, F. (1998). What do you mean by safety? Conflicting perspectives on accident causation and safety management in a construction firm. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 6(4), 202–213. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.00089>
- González, A., Bonilla-Santos, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016). Analysis of the causes and consequences of accidents occurring in two constructions projects. *Revista Ingeniería de Construcción*, 31(1), 5–16. <https://doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001>
- González, M. J., Gutierrez, F., Selamé, N., & Romani, J. (2019). *Conocer la percepción de salud y seguridad de los recolectores de residuos domiciliarios, para el diseño de una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); Asociación Chilena de Seguridad (ACHS); Programa de Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES); Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Gordon, S., & Veazie, M. (2011). *Principles of Prevention: The Public Health Approach to Reducing Injuries in the Workplace*. ILO Encyclopaedia. <https://www.iloencyclopaedia.org/part-viii-12633/accident-prevention/item/901-principles-of-prevention-the-public-health-approach-to-reducing-injuries-in-the-workplace>

Hagedorn, J., Paras, C. A., Greenwich, H., & Hagopian, A. (2016). The role of labor unions in creating working conditions that promote public health. *American Journal of Public Health*, 106(6), 989–995. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2016.303138>

Hernández-Sampieri, R., & Méndez, P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.

Iacuone, D. (2005). “Real Men Are Tough Guys”: Hegemonic Masculinity and Safety in the Construction Industry. *The Journal of Men’s Studies*, 13(2), 247–266. <https://doi.org/10.3149/jms.1302.247>

INSST. (2019). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción* (Vol. 53, Issue 9). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Irvine, A. (2010). Using Phone Interviews. *Economic & Social Research Council*, 1–7. <http://eprints.ncrm.ac.uk/1576/1/14-toolkit-phone-interviews.pdf>

ISL. (2019). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019*. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales; División de Seguridad y Salud en el Trabajo; Instituto de Seguridad Laboral; Subsecretaría de Previsión Social; Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), Gobierno de Chile.

ISO 45001. (2020). *Consulta y participación de los trabajadores en ISO 45001*. <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/02/consulta-y-participacion-de-los-trabajadores-en-iso-45001/>

Jacobsen, H. B., Caban-Martinez, A., Onyebeké, L. C., Sorensen, G., Dennerlein, J. T., & Reme, S. E. (2013). Construction Workers Struggle with a High Prevalence of Mental Distress, and This Is Associated with Their Pain and Injuries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1197–1204. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31829c76b3>

Jorgensen, K. (2011). *Concepts of Accident Analysis*. ILO Encyclopaedia. <https://www.iloencyclopaedia.org/part-viii-12633/accident-prevention>

Korkmaz, S., & Park, D. J. (2018). Comparison of Safety Perception between Foreign and Local Workers in the Construction Industry in Republic of Korea. *Safety and Health at Work*, 9(1), 53–58. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.07.002>

Lara, E. (2020). *Chile obtiene primer lugar en uso de redes sociales en la región tras inicio de la pandemia*. *BBC News*. <https://www.biobiochile.cl/noticias/ciencia-y-tecnologia/pc-e-internet/2020/05/07/chile-obtiene-primer-lugar-en-uso-de-redes-sociales-en-la-region-tras-inicio-de-la-pandemia.shtml>

Lingard, H., & Turner, M. (2019). Construction Workers' Health. *Integrating Work Health and Safety into Construction Project Management*, 73–103. <https://doi.org/10.1002/9781119159933.ch4>

Malinowski, B., Minkler, M., & Stock, L. (2015). Labor unions: A public health institution. *American Journal of Public Health*, 105(2), 261–271. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302309>

Menéndez, E. L. (2005). El modelo médico y la salud de los trabajadores. *Salud Colectiva*, 1(1), 9. <https://doi.org/10.18294/sc.2005.1>

Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L. (2009). *The impact of safety representatives on occupational health: A European perspective* (p. 32). European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety (ETUI-REHS).

MINSAL. (2011). *Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS, 2009-2010)*. Ministerio de Salud (MINSAL); Dirección del Trabajo (DT); Instituto de Seguridad Laboral (ISL). [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf)

MINTRAB. (2010). *Mesa Tripartita de la Construcción recibe Premio de la OISS en España - Subsecretaría de Previsión Social*. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/mesa-tripartita-de-la-construccion-recibe-premio-de-la-oiss-en-espana/>

Miranda, H. . (2012). *Protección de la salud mental en el trabajo: Desafíos para la institucionalidad chilena*. Escuela de Salud Pública, Universidad de Chile.

MUSEG. (2020). *Boletines de Accidentes Fatales y Graves de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción*. [https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/ext/boletin-fatal/!ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zivQPdTQy83Q38\\_YO8jQ0CTUwsPIJD\\_Q0sXE31w\\_EpcPcy0o8iRr-ho6GBu7EJUIGFh6tBoIWlcZC7T4iRe6ghcfoNcABHA-L041EQhd\\_4cP0ofFaAQwCsAJ8XCVISkBsAGhphkOnpqKglADNOg](https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/ext/boletin-fatal/!ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zivQPdTQy83Q38_YO8jQ0CTUwsPIJD_Q0sXE31w_EpcPcy0o8iRr-ho6GBu7EJUIGFh6tBoIWlcZC7T4iRe6ghcfoNcABHA-L041EQhd_4cP0ofFaAQwCsAJ8XCVISkBsAGhphkOnpqKglADNOg)

Narocki, C., Canaleta, E., López-Jacob, M., Canaleta, E., Morán, P., & Briso-Montiano, P. (2011). *Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Neffa, J. C. (2002). *¿Qué son las condiciones y medioambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET).

Oah, S., Na, R., & Moon, K. (2018). The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study of Korean Manufacturing Workers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 427–433. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.008>

OHL. (2018). *Informe Huelgas Laborales en Chile 2018*. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL); Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES).

OIT. (2001). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 6, pp. 1–4722). Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2002). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO-OSH 2001*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)

OIT. (2003). *La Seguridad en Cifras, sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

OIT. (2014). *XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: “El trabajo cobra más víctimas que la guerra”, afirmó el Director General de la OIT*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_302547/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_302547/lang--es/index.htm)

OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. In *Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9, Issue 25). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

OMS. (2013). Subsanan las desigualdades en una nación. *Comisión Sobre Determinantes de La Salud*, 1–260. [http://www.who.int/social\\_determinants/thecommission/finalreport/es/](http://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/es/)

- Paap, K. (2003). "Voluntarily Put Themselves in Harm'S Way": the "Bait and Switch" of Safety Training in the Construction Industry. *Research in the Sociology of Work*, 12, 197–227. [https://doi.org/10.1016/S0277-2833\(03\)12008-0](https://doi.org/10.1016/S0277-2833(03)12008-0)
- Payne, N., Jones, F., & Harris, P. R. (2013). Employees' perceptions of the impact of work on health behaviours. *Journal of Health Psychology*, 18(7), 887–899. <https://doi.org/10.1177/1359105312446772>
- PNSST. (2010). *Informe Final. Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo*. Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo.
- Polanyi, M., & Tompa, E. (2004). Rethinking work-health models for the new global economy: A qualitative analysis of emerging dimensions of work. *Work*, 23(1), 3–18.
- Power, N. (2008). Risk, Safety and Masculinity in the Newfoundland Fishery. *Health, Risk & Society*, 10(6), 1–45.
- Rodríguez, C. A. (2005). *La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente*. Superintendente de Riesgos del Trabajo, Buenos Aires. [https://www.m-culture.go.th/mculture\\_th/download/king9/Glossary\\_about\\_HM\\_King\\_Bhumibol\\_Adulyadej's\\_Funeral.pdf](https://www.m-culture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Adulyadej's_Funeral.pdf)
- Rodríguez, I. G., López, M. A., & Martínez-Fiestas, M. (2013). El riesgo percibido por el trabajador de la construcción: ¿qué rol juega el oficio? *Revista de La Construcción*, 12(3), 83–90. <https://doi.org/10.4067/s0718-915x2013000300010>
- Rodríguez, J. (2014). *Factores de riesgo en seguridad y salud en la construcción de edificios y propuestas para minimizarlos*. Escuela de Ingeniería Civil, Universidad San Carlos de Guatemala.
- Rowlinson, S., & Jia, Y. A. (2015). Construction accident causality: An institutional analysis of heat illness incidents on site. *Safety Science*, 78, 179–189. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.021>
- Ruiz, C., & Boccoardo, G. (2020). Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social. *Santiago de Chile: Nodo XXI/El Desconcierto*.
- Saavedra, S. L., Canales, M. H., Ávalos, G. F., & Arce, A. Á. (2018). *Fortaleciendo el rol de las organizaciones de trabajadores en la Salud y Seguridad en el Trabajo: su integración en los instrumentos colectivos en Chile*. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS); Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL).
- Salinero, J. (2013). *Efectos de la acción colectiva en la protección, seguridad y salud de los trabajadores en el sector de la construcción*. Cuaderno de Investigación N° 48. Dirección del Trabajo. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Sander, L., & Bauman, O. (2020). *Confinamiento por coronavirus: 5 razones por las que las reuniones a través de Zoom son tan agotadoras* - BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52579505>
- Santos, A. O., Gabaldon, D. E., Grau, A. M., Guilia, A. I., & Muñoz, D. R. (2017). *La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: datos cualitativos extraídos de ESENER-2*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).
- Solar, O., Bernales, P., González, M. J., Ibáñez, C., & Vidal, C. (2011). *Precariedad laboral y salud de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Análisis Epidemiológico Avanzado para la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (ENETS 2009-2010)*. 1–51. [http://www.saludytrabajo.cl/wp-content/uploads/2011/09/PRECARIEDAD\\_BAJA.pdf](http://www.saludytrabajo.cl/wp-content/uploads/2011/09/PRECARIEDAD_BAJA.pdf)
- Solís, R. (2017). Cien meses de accidentes en la construcción en el sureste de México. *Revista Ingeniería de Construcción*, 32(3), 195–204. <https://doi.org/10.9734/bjast/2017/33275>
- Solminihac, H. (2018). *Industria de la construcción en Chile: ¿Por qué es el “termómetro” de la economía?* Gyn La Clase Ejecutiva. <https://gyn.claseejecutiva.uc.cl/industria-de-la-construccion-en-chile-por-que-es-el-termometro-de-la-economia/>
- Subsecretaria de Previsión Social. (2011). *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Subsecretaria de Previsión Social.
- SUSESO. (2019). *Estadísticas Anuales de Seguridad Social 2015-2019*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>
- SUSESO. (2020a). *Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>
- SUSESO. (2020b). *Presentación de estadísticas de accidentabilidad 2019*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- Tarrés, M. L. (2015). *Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en investigación social*. El Colegio de México. [www.flacso.edu.mx](http://www.flacso.edu.mx)
- Tarzijan, J., & Matamala, J. (2016). *En busca de la productividad perdida: efecto de los accidentes laborales en las empresas y trabajadores de Chile*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)

Tonelli, P. (2013). *La desprotección laboral y la salud de los trabajadores un tema no resuelto, por Patrizio Tonelli. Opinión en Radio Cooperativa.* <http://blogs.cooperativa.cl/opinion/politica/20130702145049/la-desproteccion-laboral-y-la-salud-de-los-trabajadores-un-tema-no-resuelto/>

Ulin, P. R., Tolley, E. T., & Robinson, E. E. (2006). *Investigación aplicada en salud pública: métodos cualitativos.* Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Vargas, C. (2015). *Seguridad y salud en el trabajo en Chile. Diagnósticos y propuestas.* Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile. <https://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwif6Yb8p8bYAhWJiZAKHSGZBbMQFggrMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.saludpublica.uchile.cl%2Fdocumentos%2Fseguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-chile-diagnostico-y-propuestas-por-car>

Velandia, M., Hernando, J., & Pinilla, A. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21–31.

Vives, A., & Jaramillo, H. (2010). Salud laboral en Chile. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 13(3), 150–156.

Vogel, L. (2001). *La dimensión de género en salud laboral- Primeras conclusiones de una encuesta europea.* Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cbdv.200490137/abstract%5Cnhttp://www.istas.cco.es/descargas/dimension.pdf>

Vogel, L. (2014). Un espejo deformante: apuntes históricos sobre la construcción jurídica de las enfermedades profesionales en Bélgica. *Laboreal*, 10(2), 10–26. <https://doi.org/10.15667/laborealx0214lv>

Walters, V., & Haines, T. (1988). Workers' perceptions, knowledge and responses regarding occupational health and safety: A report on a Canadian study. *Social Science and Medicine*, 27(11), 1189–1196. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90348-6](https://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90348-6)

Wilkinson, R., & Marmot, M. (2003). *Los determinantes sociales de la salud: los hechos probados.* Organización Mundial de la Salud (OMS). [www.euro.who.int](http://www.euro.who.int)

Yoon, S. J., Lin, H. K., Chen, G., Yi, S., Choi, J., & Rui, Z. (2013). Effect of occupational health and safety management system on work-related accident rate and differences of occupational health and safety management system awareness between managers in South Korea's construction industry. *Safety and Health at Work*, 4(4), 201–209. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.10.002>

Zoller, H. M. (2004). Manufacturing health: Employee perspectives on problematic outcomes in a workplace health promotion initiative. *Western Journal of Communication*, 68(3), 278–301. <https://doi.org/10.1080/10570310409374802>