



DOCUMENTO DE TRABAJO N°5:

El concepto y gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en segmentos de trabajadores y trabajadoras de interés para el ISL, elementos para la promoción del Seguro de la Ley N°16.744

Septiembre 2022
Subdepartamento de Estudios
Departamento de Estudios y Gestión Estratégica
Instituto de Seguridad Laboral



Este Documento de Trabajo ha sido elaborado por los profesionales del Departamento de Estudios y Gestión Estratégica: Andrea Quintrilef, Juan Pablo Dussert, Gabriela Morales, Daniela Costa.

La serie Documentos de Trabajo del Subdepartamento de Estudios tiene como propósito promover el conocimiento acerca de las temáticas o problemas en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que son parte de los lineamientos estratégicos de investigación del Instituto de Seguridad Laboral



Contenido

I. Introducción	4
II. Para comprender los conceptos de seguridad y salud en el trabajo, vulnerabilidad, y un entorno seguro y saludable.	5
III. Caracterización de trabajadores y trabajadoras protegidos por el ISL.	7
IV. Concepto de SST en segmentos de interés para el ISL.	10
Trabajadores y trabajadoras no protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	10
Trabajadores y trabajadoras que emiten boletas de honorarios	15
Trabajadoras de casa particular (TCP).....	16
Trabajadores/as y empleadores/as de Micro y pequeñas empresas	22
Trabajadores de plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros.....	26
V. Conclusiones y recomendaciones.	31
VI. Bibliografía.....	33

I. Introducción

El presente documento ha sido redactado con el propósito de promover el conocimiento generado en investigaciones desarrolladas por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL, que corresponden a sus lineamientos estratégicos de investigación), que pueden ser pertinente para fundamentar estrategias de acción para la promoción del derecho a la seguridad y salud laboral entre los segmentos de trabajadores y trabajadoras protegidos/as o no protegidos/as por el seguro, instalando el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo y los derechos y beneficios asociados.¹

En particular se abordan algunos resultados de investigaciones finalizadas entre los años 2017 y 2022, acerca de trabajadoras de casa particular, trabajadores no protegidos por el Seguro de la Ley N°16.744, trabajadores a honorarios, trabajadores de micro y pequeña empresa, y trabajadores de plataformas digitales. El foco de los resultados expuestos aquí corresponde a aquellos que permiten entender de manera general el concepto o la idea de seguridad y salud en el trabajo que manejan estos grupos, y la forma que tienen de gestionar las condiciones de trabajo y empleo en función de su impacto o efecto en la salud.

Se estima que presentando esta información es posible incidir en la consideración de estas investigaciones para la fundamentación de estrategias de promoción del seguro que estén basadas en evidencia y que, por lo tanto, permitan estimar un mayor nivel de pertinencia, efectividad e impacto. En este sentido, el contenido de este documento es de carácter focalizado en los ámbitos de indagación cualitativos, es decir acerca de las percepciones o actitudes de las personas, y no una exposición exhaustiva o completa de todos los componentes, resultados, hallazgos y recomendaciones de cada una de las investigaciones mencionadas.

A modo de interrogantes que se pretenden responder en este documento acerca de los segmentos definidos se plantean las preguntas ¿Cómo entienden empleadores y trabajadores protegidos por el ISL la seguridad y salud laboral? ¿Cómo gestionan la salud en el trabajo? ¿Cuáles son los elementos o características principales con los cuales es posible definir la actitud conocimiento y práctica de estos tipos de trabajadores frente a la SST en sus respectivas condiciones y/o ambientes laborales?

En términos de objetivo general se plantea caracterizar las nociones acerca del concepto de salud laboral y las prácticas o experiencias relacionadas a la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que tienen trabajadores y trabajadoras, protegidos/as y no protegidos/as, en base al análisis de información secundaria generada en estudios desarrollados por el Instituto de Seguridad Laboral.

¹ Este fin corresponde a uno de los actuales desafíos y lineamientos del ISL sobre: “Promover y fomentar el derecho a la seguridad y salud laboral entre los segmentos de personas trabajadoras más vulnerables y aquellos no adscritos al Seguro”.

A modo de objetivos específicos se plantea:

- Analizar las nociones respecto al concepto de salud que manejan trabajadores y trabajadoras.
- Analizar las formas en que los trabajadores y trabajadoras gestionan la SST en sus contextos laborales.
- Plantear recomendaciones para la generación de una estrategia de promoción de la SST en trabajadores y trabajadoras.

Este documento se conforma de cuatro secciones, en la primera se presenta una definición general de los conceptos relacionados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, considerando en particular las innovaciones normativas a nivel internacional y el concepto de vulnerabilidad; en la siguiente sección se describe a través de datos administrativos al conjunto de protegidos y protegidas por el ISL; a continuación se reseñan los resultados o evidencia obtenida en las investigaciones desarrolladas por el Instituto que contribuyen a responder los objetivos del estudio respecto a los segmentos definidos; la última sección presenta las principales conclusiones y recomendaciones para la promoción de la SST.

II. Para comprender los conceptos de seguridad y salud en el trabajo, vulnerabilidad, y un entorno seguro y saludable.

La salud, tal como lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el preámbulo de su Constitución, adoptada en julio de 1946, “es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad”.

A su vez, la OMS define como un lugar de trabajo saludable “aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo”, teniendo en cuenta ámbitos de SST respecto al entorno físico de trabajo; temas de SST y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo; recursos de salud personal en el lugar de trabajo; y formas de participar en la comunidad para la mejora de la salud de los trabajadores, sus familias y de la comunidad en general. (OMS, 2010. Pág. 11)

Por otra parte, “La seguridad y salud en el trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (...) La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones” (OIT, 2011. Pág. 1)

Respecto al concepto de vulnerabilidad, este se define en general respecto a la susceptibilidad de las comunidades, familias e individuos de sufrir una merma en sus niveles de bienestar o calidad de vida como efecto o impacto de eventos o sucesos

externos, en tanto estos superan sus medios, capacidades o recursos disponibles para enfrentar tales riesgos (Pizarro, 2001; Chambers, 1989; Chambers, 1995; Longhurst, 1994; Buchanan-Smith y Maxwell, 1994; Bayliss-Smith, 1991). Cabe entender la vulnerabilidad como situación y como proceso, de acuerdo al nivel inicial de bienestar, el grado de exposición a los riesgos y la capacidad de gestionarlos de manera efectiva en cuanto son potencialmente reversibles o evitables (Zarowsky et al., 2013).

De forma más sintética en el ámbito de la salud, “se describe la vulnerabilidad (...) como la incapacidad de protegerse sustancialmente de un daño potencial, como “la susceptibilidad al daño” que resulta de la interacción de los factores de riesgo y de los apoyos y recursos a disposición de las personas y grupos..., y como “la pérdida gradual de bienestar, es decir, de salud” relacionada con la privación social y económica... En este sentido, la vulnerabilidad dependería de los sistemas sociales y culturales y de las tendencias políticas y económicas” (Schroeder, Gefenas, 2009).

En el ámbito de la SST la vulnerabilidad podría entenderse como una situación de susceptibilidad ante el riesgo, donde específicamente las condiciones de empleo y trabajo, y los medios, recursos y/o formas de gestionar el riesgo mantienen brechas de inseguridad que determinan la potencial merma o impacto negativo en el bienestar y calidad de vida.

Acerca del concepto de entorno seguro y saludable, la Conferencia Internacional del Trabajo² ha acordado, en junio de 2022, que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable constituye una quinta categoría del marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto implica considerar que los Convenios núm. 155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981) y núm. 187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006) sobre seguridad y salud en el trabajo adquieren ahora la categoría de convenios fundamentales, por lo que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplirlos, con independencia de su ratificación (OIT, 2022)³.

En este marco, se entiende que el término “entorno de trabajo seguro y saludable” abarca no sólo los peligros y riesgos del trabajo y empleo sino también otros factores del entorno laboral como la discriminación, la violencia y el acoso; “permite considerar con mayor claridad las diferentes interacciones en el lugar de trabajo que repercuten en la SST y que deben considerarse para la protección contra los accidentes del trabajo y las enfermedades, sean o no profesionales” (OIT, 2022. Pág.5).

² La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, denominada también como parlamento del trabajo, es una instancia de reunión en la que se discuten temas sociales y laborales fundamentales. Las políticas generales de la OIT y el establecimiento y adopción de las normas internacionales del trabajo de la OIT son dictadas por esta conferencia.

³ Chile ratificó el año 2011 el Convenio N°187, el que significó un importante antecedente para la definición de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) (ISL, 2021).

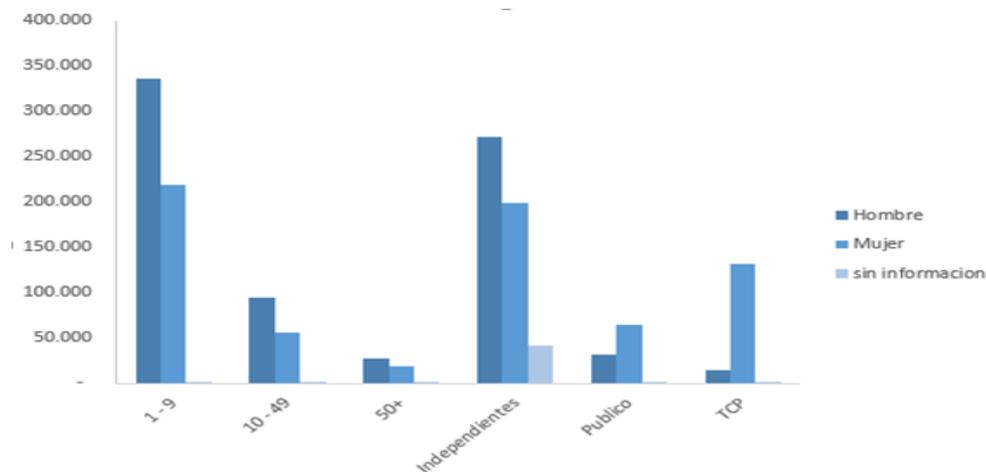
III. Caracterización de trabajadores y trabajadoras protegidos por el ISL.

El Instituto de Seguridad Laboral mantiene bajo protección a grupos de trabajadores y trabajadoras bastante particular y que lo diferencia del resto de los organismos administradores del seguro (OA). El conjunto de protegidos y protegidas por el ISL está compuesto principalmente por trabajadores y trabajadoras de casa particular (TCP), funcionarios de servicios públicos, trabajadores independientes (considerando quienes emiten boletas de honorarios) y trabajadores de empresas privadas de micro y pequeñas empresas, empresas medianas y grandes.

Con el objetivo de caracterizar a estos grupos se presenta información en base a datos administrativos correspondiente al periodo entre el segundo semestre de 2021 y primer semestre 2022.

Durante el periodo analizado se observa que son dos grupos de trabajadores los que componen la mayor parte del universo de trabajadores/as protegidos/as. Estos segmentos son, por un lado, los/as trabajadores/as de micro y pequeñas empresas de hasta 9 trabajadores, con un 37% del total de protegidos/as y por otro lado el segmento de trabajadores independientes, con un 34% del total, le siguen en menor magnitud los segmentos de trabajadores/as de casa particular y empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores/as, ambos con un 10% del total. Trabajadores y trabajadoras del sector público representa un 6% del total y finalmente las empresas con más de 50 trabajadores con solo un 3%.

Ilustración 1: Distribución de la cartera de protegidos/as del ISL, por sexo del trabajador/a



Fuente: Elaboración propia en base a datos de empleadores BDE, período julio 2021- junio 2022

A nivel regional, el mayor porcentaje de los y las trabajadores/as protegidos se encuentran en la región Metropolitana (44%). Al analizar por segmento de interés se tiene que en el caso de las empresas que tienen hasta 9 trabajadores, el mayor porcentaje se concentra en la RM (39%), seguido de la región de Valparaíso (10%), en el caso del segundo segmento, esto es empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores, el 35% de los trabajadores se encuentran en la RM, mientras que se distribuyen de manera similar en las regiones de Valparaíso y Biobío, con un 10% y un 8%, respectivamente. En el caso de las empresas de mayor tamaño, esto es, aquellas que tienen más de 50 trabajadores/as, un 42% se encuentra en la RM, seguido de la región de Atacama con un 21% y la región de O'Higgins con un 15%. Un 41% de los trabajadores del sector público se encuentran en la RM, seguido de la región del Biobío y de la Araucanía, con un 17% y un 13% respectivamente. Respecto al segmento de los y las trabajadores/as independientes un 50% se encuentra en la RM, seguido por las regiones de Biobío y Valparaíso con un 8% y un 9% respectivamente. En el caso de las trabajadoras de casa particular la cantidad de trabajadores y trabajadoras un 60% se concentra en la RM, seguido de la región de Valparaíso con un 8% del total del segmento.

Respecto a las prestaciones preventivas provistas por el ISL en el periodo analizado se tiene que se realizaron en total 4.529 asesorías preventivas. Estas asesorías o programas preventivos son ejecutados por profesionales del Instituto de Seguridad Laboral y realizados en terreno en la entidad empleadora. Un 80% de estas asesorías ejecutadas estuvieron enfocadas precisamente en empresas pequeñas, de hasta 9 trabajadores, porcentaje que representa a un total de 14.584 trabajadores/as pertenecientes a estos centros de trabajo.

Ilustración 2: Asesorías básicas preventivas realizadas en micro y pequeñas empresas, por actividad económica, durante el período analizado



Fuente: *Elaboración propia en base de datos de empleadores BDE, periodo julio 2021 a junio 2022*

De estas empresas, tal y como se observa en el gráfico anterior, cerca de un tercio corresponden a empresas del rubro relacionado al comercio (31%), le sigue en menor magnitud el rubro de la construcción (19%) e industrias manufactureras (15%).

Se realizan en total 841 asesorías a empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores/as (19% del total), las cuales desempeñan labores en los mismos rubros que las empresas pequeñas, esto es comercio (21%), construcción (18%) e industrias (16%), principalmente.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, estas solo representan el 1% de las asesorías realizadas, con un total de 55 centros de trabajo visitados, de rubros principalmente relacionados con el área de la salud, con un 36%, comercio, 16% y administración pública con un 13%.

Respecto a los niveles de denuncias por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales del conjunto de protegidos y protegidas, durante el período analizado se recibieron en total 54.825 denuncias. De ellas un 51% corresponden a denuncias por enfermedades profesionales, un 38% de denuncias por accidentes de trabajo y un 11% de accidentes de trayecto.

Al analizar por segmento se observa que, de estas denuncias por accidentes de trabajo y trayecto, el 40% corresponde a denuncias de trabajadores de empresas pequeñas de hasta 9 trabajadores, en el caso de las enfermedades profesionales el 53% de ellas corresponden a trabajadores/as de servicio públicos. En el caso del primer segmento, estas denuncias provienen principalmente de los rubros de la construcción y de comercio, en cambio para el segundo grupo, provienen de actividades relacionadas con el área de la salud y de asistencia social.

Tabla 1: Principales diagnósticos de las denuncias recibidas por segmento de trabajador

Diagnósticos	1-9	10-49	50+	Indep.	Público	TCP	Total
Traumatismos	8.436	3.728	1.174	1.971	4.211	974	20.494
Factores que influyen en el estado de salud	3.456	1.158	914	2.116	5.369	157	13.170
Códigos para situaciones especiales	1.391	263	572	1.421	7.411	35	11.093
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conectivo	1.478	701	321	420	1.425	177	4.522
Otros	619	216	164	395	1.310	30	2.734
trastornos mentales y del comportamiento	475	199	189	217	1.328	21	2.429
Enfermedades de la piel	62	29	21	31	148	3	294
Enfermedades del oído	38	16	13	6	6	4	83
S/Inf	1			4	1		6
Total general	15.956	6.310	3.368	6.581	21.209	1.401	54.825

Fuente: elaboración propia en base a datos de prestaciones médicas, actualizada al 15/09/2022

Como se mencionó anteriormente, es el segmento de trabajadores/as de micro y pequeñas empresas, la que concentra cerca del 40% de las denuncias por accidentes de trabajo y trayecto. Estas denuncias reciben principalmente diagnósticos relacionados con traumatismos, esto es esguinces y torceduras de tobillo, heridas en las manos, cuerpos extraños en los ojos, contusiones en rodillas, entre las principales consecuencias. Debido quizá a la naturaleza de sus labores relacionadas con actividades ligadas al comercio, construcción e industria, gran parte de ellos son operarios, choferes, vendedores, soldadores, entre otros.

Por otro lado, para el caso de las denuncias por enfermedades profesionales, el 53% de ellas se concentran en el sector público, y recibieron diagnósticos ligados principalmente a enfermedades respiratorias producto de Covid-19. Lo que podría explicarse por las labores que realizan, ya que gran parte de ellos son funcionarios de servicios públicos, enfermeras, auxiliares y administrativos.

En el caso de las trabajadoras/es de casa particular, un gran porcentaje presentó problemas en las piernas, esguinces y torceduras o contusiones en las rodillas, en menor cantidad problemas de lumbago o de manguito rotatorio, y problemas relacionados como consecuencia de Covid.

IV. Concepto de SST en segmentos de interés para el ISL.

A continuación, se presentan algunos análisis y resultados de investigaciones desarrolladas por el Instituto de Seguridad Laboral respecto a distintos segmentos de personas trabajadoras protegidas y no protegidas. De acuerdo a los objetivos de este documento se ha utilizado esa información para destacar el concepto o idea de salud, y en particular de la Salud y Seguridad en el Trabajo y de la forma que tienen los respectivos grupos de gestionar los riesgos percibidos en sus particulares condiciones y contextos de trabajo y empleo.

Trabajadores y trabajadoras no protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales⁴.

El estudio tuvo como objetivo caracterizar a los trabajadores no cubiertos por el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley 16.744, considerando los ámbitos sociodemográficos, ocupacionales, de cultura laboral y de los riesgos presentes en materia de salud y seguridad en esta población trabajadora.

Se aborda no sólo el ámbito de la caracterización y estimación de la población cubierta y no cubierta, sino que también explora las actitudes de estos trabajadores y trabajadoras hacia la desprotección absoluta o relativa ante un accidente o enfermedad profesional, surgida en el contexto laboral. Sumado a lo anterior, logra sistematizar y definir recomendaciones que puedan aportar a la inclusión progresiva de este grupo de trabajadores y trabajadoras al sistema de seguridad y salud en el trabajo.

⁴ Universidad de Valparaíso e Instituto de Seguridad Laboral (2019). Trabajo Desprotegido en Chile: Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16744.

En primer lugar, se analiza dentro de las principales causas del trabajo desprotegido, la modificación de las relaciones laborales y las dinámicas de producción, en función de la necesidad de aumento de la productividad.

La flexibilización laboral, incluyendo remuneraciones, el aumento de la intensidad del trabajo, la alteración de las dinámicas de subordinación y autonomía y la alteración de las trayectorias laborales, ha tenido como consecuencia, que la línea entre el trabajo asalariado y el independiente se ha tornado difusa, aumentando el nivel de inseguridad, ante lo cual se han generado prácticas diferenciadas para enfrentar los riesgos ante accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo.

En el componente cualitativo se consideró la realización de entrevistas semiestructuradas a 48 trabajadores y trabajadoras. La información cualitativa indaga en las percepciones y opiniones en relación al entendimiento que tienen de la seguridad y salud laboral, en cómo la gestionan y cuáles son los elementos principales que están determinando sus prácticas en este ámbito. Para este análisis se desarrolló una clasificación de seis tipos de inseguridad que permite diferenciar cuantitativa y cualitativamente, a grupos de trabajadores que comparten la característica de no encontrarse protegidos⁵.

En la primera clasificación, denominada inseguridad de subordinación servil, los trabajadores/as plantean sentirse comprometidos con el empleador producto de una relación de confianza prolongada, con oralidad en el contrato, la cual valoran de manera beneficiosa por la flexibilidad en cuanto a horario de trabajo.

“(...) profesionalmente no tanto porque no es algo tan estable... pero por el lado familiar, como puedo estar con mi hija puedo disponer, como es algo más flexible digo ‘tengo tiempo en las mañanas no más’. Entonces trabajo menos, veo solo dos pacientes, pero yo tengo mis tardes disponibles para mi hija”. Catherine, 28 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 1.

Acerca de su entendimiento sobre la SST, éste es casi nulo, principalmente por desinformación y más que pronunciarse en relación a la SST, plantean la necesidad de capacitación y mayor información para prevenir que se estén vulnerando derechos laborales básicos.

“(...) cuando uno es joven tienes toda la adrenalina por trabajar y como que no miras esas cosas, pero ya con los años le vas tomando el peso y ellos tienen toda la razón y aquí ellos (los hijos) me explican con peras y manzanas y tienen razón.” Beatriz 49 años. Asalariada desprotegida.

⁵ Esta clasificación se desarrolló a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE 2016-2017), en la que se establecen 5 tipos de inseguridad. Análisis estadístico multivariado Análisis de Clase Latente para variables latentes nominales (Hagenaars, J. A., y McCutcheon, A. L., 2002) mediante este procedimiento se establece una nueva variable dentro de la cual la distribución de casos se logra distinguir los cinco grupos homogéneos internamente y diferenciados entre sí, a los que se agregó el grupo de trabajadores por cuenta propia.



En relación a cómo gestionan la SST, los y las trabajadores/as tienden a “normalizar” las dolencias físicas resolviendo los problemas de salud sin atención médica para no incurrir en gastos.

“Entonces, empecé a buscar en internet ¿qué podía hacer? Harta terapia apretando pelotas, haciendo masajitos, dejando el agua caliente lo que más pueda resistir caer y ahora ya logro doblar el dedo porque antes yo no lo doblaba... la tendinitis es así” Beatriz 49 años. Asalariada desprotegida.

En la siguiente clasificación, denominada de fatalismo tradicional, los trabajadores/as están acostumbrados al trabajo temporal en predios y faenas donde su principal herramienta de trabajo es su fuerza física. Si bien identifican actividades como perjudiciales para su seguridad y salud, la asumen como algo permanente (fatalidad) y por ende, que no se puede cambiar.

El concepto en SST que manejan, está asociado al autocuidado y gestionan su SST como un ámbito de responsabilidad individual a través de ese mecanismo o bien previendo con el propio trabajo, el conseguir recursos para sus urgencias laborales y periodos de inactividad.

“(...) a riesgos de salud... por eso es, lo del autocuidado que tengas. Porque si estás cortando un fierro y tú lo estas cortando sin antiparras, o sea, te puede saltar una esquirla al ojo, es tu autocuidado, porque si lo quieres hacer más rápido, y por no colocarte las antiparras que de repente la andas trayendo en el jockey o en el bolsillo, es porque quisiste hacerlo más rápido pero no quisiste protegerte.” Óscar, 30 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 2.

A su vez, ignoran las dolencias.

“(...) “tac” sonó el hueso y me lo quebré y quedé ahí con la pata torcida y le decía (...) “enderézame el pie” y lo enderezó y en un minuto sudé como un xx, me mojé entero y salí, caminaba, caminaba (..) pero ya estaba quebrado y estábamos en Panguipulli muy lejos del pueblo y caminé un mes con el pie quebrado, (...) para trabajar para mí terrible”. José 55 años. Asalariado desprotegido.

Otra clasificación de asalariado no protegido por el seguro, es la de flexibilidad renovable, en la que los trabajadores/as tienen un contrato de prestación de servicios a honorarios. Conocen y manejan, dado su nivel de profesionalización, el concepto de SST y lo que implica el no estar protegido, por lo que la decisión de no cotizar para estar cubiertos es algo que determinan de acuerdo a sus necesidades.⁶

Trabajar en condiciones saludables es algo que aspiran tener, pero se encuentran en la disyuntiva de mantener el ingreso líquido. Gestionan también, de manera individual, los eventuales gastos por problemas de salud, ocupando estrategias de cobertura familiar o dependiendo de la voluntad de sus jefaturas.

⁶ Al mes de marzo del año 2019 se publicó el estudio sobre Trabajo Desprotegido en Chile, realizado por la Universidad de Valparaíso, Chile, tiempo en que recién se estaba implementando la Ley N°21.133 que modificó las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.

“Entonces frente a escenarios como el que describes no tengo ningún tipo de beneficio, nada, no me siento protegido en absoluto. Entonces tengo que recurrir a otros recursos de índole personal y a nivel institucional es acudir a la buena voluntad de la jefatura y si no está, fregué, punto”. Dagoberto, 33 años. Asalariado desprotegido.

El elemento determinante que incide en sus prácticas en SST es el sostener su nivel de ingresos, o bien utilizar esos recursos para consumo en el presente. Por lo anterior, la integración a la seguridad social por medio de la retención de impuestos no la evalúan favorablemente.

“(…) formalmente nunca coticé y no he cotizado porque al principio, claro vi el tema de Fonasa o Isapre y era mucho más caro y cuando igual está partiendo, yo esa plata que no estoy cotizando la ocupo en estudiar. El 2015 estudié un curso de postgrado que me salió 600-700 lucas y ahora estoy estudiando un diplomado (...). Entonces, al final prefiero invertir ese dinero en estudio.” Fernanda, 27 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 3

Asociado al ámbito del trabajo independiente se encuentra la clasificación de flexibilidad independiente, en la cual los trabajadores/as no tienen vínculo laboral formal. Este tipo de trabajador está subordinado a un empleador, pero con la desprotección propia de la condición de independientes.

“O sea, yo tengo idea, pero en rigor no, es como de forma personal ¿cachay?, (el tema de cotizar no está entre las preocupaciones del empleador) porque en realidad como que igual es un caballero viejito y como que no tiene alguien... como que no sabe si eso se puede hacer personalmente o no.” Daniela, 25 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4.

El concepto de salud y seguridad laboral lo asocian a una protección que es necesaria para contingencias que responden más bien a situaciones de contexto poco manejables.

“Mira, el riesgo más grande que tengo es un riesgo ahora de la naturaleza. Esos son como los riesgos y que son imponderables. (...) Este es el campo ¿no es verdad? Está toda la siembra y por acá paso por una franja de granizos, pero impresionante y echó a perder un par de hectáreas de siembra” Vicente, 59 años. Asalariado desprotegido, Inseguridad 4.

A diferencia del segmento de independientes, citado anteriormente, estos trabajadores/as gestionan sus situaciones de salud a través del sistema público de salud, y no cuentan con recursos que puedan utilizar en estas instancias y tampoco para pagar prestaciones de manera privada.

“Bueno cuando pasó esto de mi tata que es como el ejemplo más cercano que tengo y que fue como ¡wow!... Él tenía la chance de que estaba en el consultorio, entonces como que le atendieron todo gratis, bacán. Y lo que ocurrió después fue como en el tratamiento... todos sentíamos que el tratamiento no era suficiente, pero tampoco podía ser nada más porque no tenía cómo”. Daniela, 25 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 4.



A diferencia de todas las categorías descritas anteriormente, se presenta una, en la cual los trabajadores tienen características similares a la de los trabajadores cubiertos, pero que por alguna razón sus cotizaciones no son pagadas por el empleador, situación que es detectada por el mismo trabajador/a.

El no pago de éstas produce una merma en sus proyectos de vida, no pudiendo optar a beneficios e incluso atenderse en centros de salud, tanto ellos como sus cargas. La forma de gestionar la SST se basa en normalizar y “aguantar” los accidentes y enfermedades profesionales con el fin de poder mantener su ingreso.

“Aparece un descuento de que yo cotizo (...) Pero cuando yo reviso mis cartolas de AFP, ese descuento que se hace no está reflejado en la AFP, no está depositado, no está ingresado. Aparece en mi liquidación que se descontó de mi remuneración, pero (tal dinero) no llegó a la AFP, ni a Fonasa, ni a la compañía de Seguro (...).” Bergoña, 56 años. Asalariada desprotegida, Inseguridad 5.

El estudio caracteriza un último tipo de inseguridad denominada como Autonomía clásica y de encadenamientos, la cual se caracteriza por estar asociada a actividades que dependen enteramente del trabajador/a, pero encadenado a actividades económicas de mayor envergadura que tienen demanda variable.

Ellos gestionan la SST generando ahorros ante imprevistos, y si bien tienen conceptos asociados en materia de seguridad social, estos se asimilan sólo al ámbito de las cotizaciones y no propiamente a protección en materia de SST.

“Sabes por qué yo creo que he sido dejada con el tema? Porque todo lo que he escuchado de que hay gente que de pronto trabajó toda su vida y su pensión es un poco más alta que la pensión de gracia. Entonces uno dice ¿Para qué voy a hacer este gasto? Si de pronto quizás podría ahorrar esas lucas, comprarme algo e ir generando yo lucas y hacerme yo mi propia pensión, una pensión digna. Yo creo que eso, eso genera en mí como un ´na, filo. Lo dejo ahí´´...” Sara, 38 años. TCP no cubierto.

En síntesis, al indagar en las percepciones y opiniones en relación; al entendimiento que los trabajadores y trabajadores desprotegidos tienen en materia de seguridad y salud laboral, en cómo la gestionan y cuáles son los elementos principales que están determinando sus prácticas, no se visualiza una única conclusión que pueda caracterizar a todo el segmento del trabajo desprotegido.

En algunos casos las nociones sobre seguridad y salud en el trabajo es casi nula, principalmente por falta de información, en otros casos, existe conocimiento, pero el perjuicio o malestar percibido se asume como parte inherente al ámbito laboral, o bien existe nociones más claras o alto conocimiento, pero se privilegia un ingreso líquido por sobre la cotización. También se presentan situaciones en las que los trabajadores/as privilegian la relación de confianza con sus empleadores y el elemento de flexibilidad laboral y/o



continuidad del vínculo laboral por el contrario de la interpelación por la responsabilidad del empleador, que es lo que determina sus prácticas en materia de SST.

La forma en que gestionan la SST, tiene foco en cómo aseguran sus recursos en el caso de ocurrencia de algún accidente o enfermedad laboral (manifestación del riesgo) o bien tratan directamente sus dolencias, las cuales tienden a ignorar o normalizar. Consideran en algunos casos, el autocuidado como estrategia preventiva, recayendo toda la responsabilidad en el trabajador/a, siendo deber del empleador o empleadora, cuando la SST es un derecho universal que debe ser promovido.

Trabajadores y trabajadoras que emiten boletas de honorarios

Acerca de trabajadores que emiten boleta de honorarios, que representan el grupo enmarcado en el concepto de flexibilidad renovable, cabe traer a colación los resultados del estudio de caracterización de este segmento en el marco de su incorporación al conjunto de protegidos por el ISL a partir de la Ley N°21.133 en vigencia desde el año 2019⁷.

La caracterización estadística de este segmento realizada a través del estudio Caracterización del trabajo independiente en Chile, elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios (Universidad de Chile e ISL, 2021); da cuenta, entre otros resultados, que más de la mitad de quienes trabajan bajo esta modalidad (52%) se definen como empleados, es decir, con algún grado de dependencia en sus relaciones de empleo; que el trabajo a honorarios manifiesta cierta continuidad temporal, cerca del 70% declara mantener su situación de trabajador a honorarios respecto al año anterior; y que la distribución entre hombres y mujeres es equilibrada, un 49% de personas que trabajan en esta modalidad son mujeres.

El estudio recabó información cualitativa para complementar o enriquecer la explicación de datos estadísticos y permitir la formulación de recomendaciones atinentes para la incorporación efectiva de este segmento al uso del seguro. En esta indagación sobre percepciones u opiniones de trabajadores/as que emiten boleta de honorarios emerge un discurso de disconformidad con la retención de impuestos para el pago obligatorio de cotizaciones a los sistemas de seguridad social.

"Esa plata tenía un efecto en la calidad de vida de la gente súper importante, o sea, ese 10% te permitía arreglarte un poco y era un respiro, era casi que un 10% que ahora se está discutiendo en las AFP. (...) Entonces, la cotización está vista como una obligación que rompe esta obligación que no te permite a ti disponer de lo que tú generas. Porque en el fondo aquí hay gente que necesita disponer de todo." Trabajadora Social.

El juicio negativo acerca de la obligatoriedad de la cotización puede estar asociado a una deslegitimación particular respecto al sistema de pensiones, y a la no distinción acerca de la particularidad de los montos y beneficios asociados al seguro de la Ley N°16.744 y del

⁷ La implementación de esta Ley significó la incorporación a la protección del seguro provista por el ISL de forma obligatoria vía retención de impuestos, a partir de la operación renta, de más de 520.000 personas.



ISL como administrador público del seguro. Las consecuencias son cierta reticencia al acercamiento a la Institución que es vista más en relación a la merma de sus ingresos líquidos que como una garantía de seguridad y protección social.

Trabajadoras de casa particular (TCP)

El estudio denominado “*Caracterización riesgos psicosociales en Trabajadoras de casa particular*”⁸, tuvo como objetivo “*Cuantificar y describir los riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras de casa particular, protegidas por el seguro contemplado en la Ley N° 16.744 y afiliadas al ISL, estableciendo recomendaciones específicas para el control y mitigación de estos riesgos*”. A través de una metodología que combinó técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación, se construyó una encuesta aplicada en 484 casos en tres regiones del país y contempló preguntas del cuestionario estandarizado SUSESO ISTAS-21, cubriendo cinco dimensiones de los riesgos psicosociales: exigencias psicológicas en el trabajo; trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo; compensaciones y doble presencia. Además, se incorporaron dimensiones adicionales de análisis, como la percepción sobre el estado de salud, el conocimiento sobre la normativa del sector y las condiciones laborales en las que la trabajadora desempeña sus actividades. Por otra parte, la metodología cualitativa contempló entrevistas semi-estructuradas (8) y grupos focales (3), con el objetivo de profundizar en aspectos tales como experiencias y trayectorias de este segmento en general y de los subgrupos en particular.

Como antecedente, cabe mencionar que el año 2014 fue promulgada la Ley N° 20.786⁹, la cual reguló condiciones específicas del trabajo doméstico, tales como contrato, jornada de trabajo y descansos. En conjunto con ello, el año 2015 se acogen las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio N°189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que garantiza la protección laboral mínima que deben tener estos trabajadores, a la par con las demás

⁸ Estudio desarrollado por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile (2017).

⁹ Entre los cambios fundamentales se pueden mencionar que el contrato de trabajo debe ser escriturado, firmado por ambas partes, quedándose cada una con una copia, y registrado ante una inspección o en el sitio web www.direcciondeltrabajo.cl dentro de los 15 días siguientes al comienzo de las labores. Las disposiciones del contrato son el tipo de labor por realizar, el domicilio donde se prestará el servicio y si la trabajadora deberá o no cuidar personas que requieran especial atención. Respecto de la jornada de las trabajadoras puertas afuera será máximo de 45 horas semanales, distribuibles hasta en 6 días. Adicionalmente, las partes voluntariamente podrán acordar hasta 15 horas semanales, que deberán ser remuneradas con un recargo del 50%. Las trabajadoras puertas adentro no están sujetas a horario, pero deberán tener un descanso de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 horas ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo de alimentación. Asimismo, las trabajadoras puertas adentro tendrán derecho a descanso los días sábado, domingo y festivos. De común acuerdo, el descanso sabatino podrá acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana; en caso de acumularse deberá ser otorgado dentro del mismo mes. También las partes podrán pactar por escrito que los días festivos podrán ser cambiados por un día de descanso distinto, pero no posterior a los 90 días siguientes de ese feriado. Ese descanso se pierde si no es cumplido dentro del período citado y tampoco puede compensarse por dinero. La jornada de las trabajadoras puertas afuera solo excepcionalmente puede incluir los domingos y festivos.



categorías ocupacionales¹⁰. Con esto se ha buscado posicionar al trabajo de casa particular de tal modo que se visualice y fiscalice al igual que otros trabajos asalariados respecto al cumplimiento de los derechos laborales, propendiendo a mejorar su inclusión dentro del régimen o sistema de seguridad social.

Bajo este contexto general, se pueden reconocer la gestión de los riesgos en SST de este segmento de trabajadoras relacionado a las cuatro dimensiones que identifica el estudio: condiciones laborales y habilidades; exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo organizacional. Relacionado directamente a los problemas físicos de salud e indirectamente a los problemas de salud mental que las trabajadoras señalan, se encuentra la organización del trabajo, la cual funciona bajo la presión constante de realización de múltiples tareas como, por ejemplo, limpieza de espacios del hogar, lavar y planchar ropa, cocinar y cuidados de personas y/o animales, entre otras, todas con el fin de posibilitar la reproducción de la vida de el o los hogares para los cuales trabajan. Así, los límites funcionales son muy difusos, pues rara vez se explicitan todas las tareas y responsabilidades en los contratos de trabajo, pudiendo abarcar una cantidad de quehaceres que entorpecen sus descansos y su salud en particular.

En palabras de una trabajadora: *“Es súper cansador, yo aquí conocí el dolor del pie, cosa que yo nunca había sentido eso. Uno está todo el tiempo de pie, todo el tiempo, eso es lo que no me gusta”*. (Grupo focal sindicalismo, VI, 47 años, chilena)

“Sí, descansaba, un ratito, media hora, cuando comía, nada más, porque era tanto el trabajo que me exigía, que no podía descansar tampoco la hora. (...) Siempre llegaba antes y tenía que empezar a hacer las cosas antes porque no me daba, era demasiado trabajo”. (Elena, 47 años, chilena)

Efectivamente, con el escaso control de los tiempos de su trabajo, la cantidad de tareas, el ritmo e intensidad de este, las trabajadoras ven afectado su bienestar psicológico, reportando sensaciones de inseguridad laboral, como también angustia y estrés.

Situaciones como la anterior pueden ser descritas de la siguiente manera por las trabajadoras: *“No me sentía muy a gusto en esta casa, porque como le digo me mandaban los cuatro. Mis ojos son dos, y ellos entre los cuatro son 16, 16 ojos que lo pequeño que se me pasaba por alto no se daba cuenta uno, pero se daba cuenta la otra persona. (...) Y, mire, inclusive me mandaban a pasear a la perra, y la perra era tan mala, que un día le dije yo que me asusté, porque me reclaman a mí, porque la perra era mala y quería morder, y le dije “señora, me reclaman a mí del perro, que un día va a morder a alguien en la plaza” porque en la plaza van muchos niños. Entonces la madre de mi jefa me dijo “es que la perra no es mía, eso se lo tienes que decir a la Sandra”* (Elena, 47 años, chilena). Situaciones como la anterior, genera sentimientos de displacer y frustración

¹⁰ El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Si bien se considera un paso importante en el reconocimiento de derechos laborales, el Convenio sigue dejando un margen de flexibilidad considerable a cada país para su aplicación. Para mayor información sobre el convenio 189 de la OIT, visitar: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_164520.pdf.

asociados al trabajo, en el entendido que las trabajadoras se encuentran sometidas a un constante control y supervisión de las tareas que realizan, y en una posición que las subordina de tal manera que no pueden incidir ni participar de manera activa en el desarrollo de sus labores. En este sentido, se merma su liderazgo e iniciativa y denigra su bienestar y salud, traduciéndose en estrés laboral.

Respecto de la gestión en la seguridad que realizan las trabajadoras, muchas de ellas, prefieren el sistema de trabajo puertas adentro – principalmente cuando estas son migrantes – pues con ello, evitan los viajes de traslado desde el hogar de residencia al de trabajo, ahorrándose los viajes de trayecto que además de ser largos y extenuantes, exponen a las trabajadoras a accidentes y más gastos monetarios: *“A mí me gustó más puertas adentro...o sea, el trabajo es el mismo, pero la cosa de la movilidad es lo que uno más se cansa. Porque antes yo vivía en el centro y después del centro me cambié a Puente Alto a vivir; entonces era más lejos las distancias de la movilidad. Ahora me he sentido agobiada, puertas afuera. Cansancio, como te digo, pero más por el viaje, la movilidad, eso es más. Parece que eso más te cansa que el trabajo”.* (Marta, 45 años, peruana).

Con todo, la forma de cuidar y gestionar su salud y su calidad de vida se ve entorpecida por varios elementos. Primero, debido a las exigencias del empleo, existen muchas complicaciones para ocupar tiempo laboral para asistir a centros médicos. Sumado a que queda a la voluntad del empleador permitir que la trabajadora recurra a estos centros, se aprecia una dificultad para asistir a chequeos médicos, pero también un desconocimiento de los seguros que las trabajadoras poseen frente a accidentes; los autores del estudio indican que en ningún espacio se mencionó ni apareció como alternativa, pese a la vivencia de accidentes o situaciones de riesgo.

Una trabajadora así lo explica: *“Igual que pedir permiso para ir al médico, tenemos muchos obstáculos por ese lado. Porque si uno quiere hacerse un examen en el consultorio o ir al consultorio, uno no lo puede hacer, tiene que hacerlo particular, con Fonasa. Porque la única forma de saber cómo estamos, las que nos hacemos realmente una vez al año, como le digo yo, hacerse la revisión técnica. Que lo más importante es la mamografía y el Papanicolaou, pero esas dos cosas, ese ir y venir para ellos yo creo, para algunas yo creo, que les cuesta más y otras nos cuesta menos”* (Grupo focal sindicalismo, IX, 66 años, chilena).

En segundo lugar, las TCP no resguardan su salud ni seguridad, principalmente por desconocimiento de prácticas de autocuidado, prácticas ergonómicas, no pueden realizar pausas saludables, y el empleador tampoco las provee de conocimiento acerca de la misma gestión de su seguridad y salud, por desconocimiento, y una percepción de que el trabajo doméstico no requiere mayor exigencia intelectual y/o técnica.

Como contrapartida, esta debilidad en la gestión de los riesgos se traduce en actitudes que tienden a naturalizar y a normalizar los problemas y dolencias físicas, el cansancio, la ansiedad y angustia como parte del trabajo, descuidando así el bienestar e induciendo también prácticas como el ausentismo laboral, cuando estas situaciones se vuelven crónicas, y la sensación de estrés sobrepasa la necesidad de mantener el trabajo. En este sentido, aquellas trabajadoras que reconocen que su trabajo conlleva problemas de

agotamiento físico y mental, y que no naturalizan los riesgos físicos y psicosociales a los que se encuentran expuestas, gestionan el resguardo de su salud acudiendo al médico, donde en muchas ocasiones la obtención de licencias médicas se distingue como una oportunidad de descanso al menos de las labores domésticas concernientes al trabajo.

Como dato, el estudio arroja la siguiente información: cerca de un 40% de las trabajadoras indica que le ha sido diagnosticada tendinitis, lumbago o ciática, y dolencias en columna. El estrés con un 32,5% de trabajadoras que reportan un diagnóstico, donde tan solo un 4% dice contar con licencia médica, y donde una de cada cinco trabajadoras indica que le ha sido diagnosticada depresión: enfermedades directamente relacionadas con el desgaste físico, muy probablemente debido al ritmo y exigencias de las tareas domésticas, problemas de salud mental, asociado a los contextos laborales.

Dado que las TCP no cuentan con un conocimiento claro respecto de los riesgos a los cuales están expuestas, la forma particular de gestionar los riesgos en su trabajo obedece a prácticas asociadas a los vínculos que establecen en su trabajo más que a una forma racional de abordaje, ya que, si bien se trata de trabajadoras altamente exigidas, una forma de contrarrestar y gestionar el estrés producido por las altas demandas del trabajo y la sobrecarga física, es que éstas cuentan con un espacio de trabajo y una relación con sus empleadores que muchas veces implica una retribución emocional, principalmente por la relación que se establece con los familiares. Así, la exposición a riesgos se vería mediada por un vínculo emocional que protege a las trabajadoras. No obstante, precisamente esta condición es la que propicia otro tipo de abusos laborales, y confusión que podría mermar aún más la salud mental de las trabajadoras al dificultar su autopercepción como sujeto de derechos y, por lo tanto, emplazándolas en una situación de inseguridad laboral al transgredir dicho estatus.

Una trabajadora lo expresa así: *“Tengo un niño de nueve años y el niño me dice “tú eres como mi segunda mamá, yo a mi mamá la quiero, pero yo te quiero más a ti” entonces yo le digo “no digas eso delante de tu mamá, porque tu mamá se va a sentir mal (...) Yo trabajo, supongamos mañana yo me voy, entonces va a ser una desilusión grande para ti, y no porque yo no te quiera (...) no, me voy de vacaciones, pero yo voy a volver, (...) Yo te quiero mucho, pero tú tienes que querer más a tu mamá” Y me queda mirando. (...) A veces uno se siente ahí como que te agarra, y tú estás acá y la soledad, y un niño viene te dice que eres como su mamá, pues uno se siente feliz”.* (Grupo focal sindicalismo, III, 56 años, chilena)

Frente a este escenario, las trabajadoras se enfrentan a dos alternativas, sin importar la modalidad de trabajo o la nacionalidad: tomar una postura pasiva, confiando en el vínculo que se genera por el cariño entregado por los niños y/o familiares; o, por el contrario, asumir una posición activa, subvirtiéndola la relación de familiaridad, y asimilando el rol que tienen en ella, es decir, estableciendo límites claros entre su rol en la casa, en términos funcionales, asumiendo que es una trabajadora asalariada y no parte de la familia.

Respecto a la doble presencia, para el caso particular de este estudio, esta dimensión cobra especial relevancia, entendiendo que los riesgos se expresan en la imposibilidad de estas mujeres de poder equilibrar funcionalmente la demanda del trabajo con los requerimientos

familiares, lo que puede ocasionar ausentismo laboral, para hacer frente a las responsabilidades familiares o que los conflictos del trabajo se extiendan a su espacio familiar: *“El día sábado llegaba a almorzar la nuera, el nieto y yo salía al final salía el día sábado...terminaba a las cinco, seis de la tarde y a esa hora ya no hay fuerzas para salir, para hacer vida personal, salir con las amigas, tener una pareja, no se puede porque uno está “reventada”;(...) Entonces no hay un comienzo y no hay un término, porque uno empieza desde, o sea se acuesta y se levanta en el mismo trabajo, (...) Entonces eso, psicológicamente a una la va tirando para abajo, para abajo”.* (Grupo focal sindicalismo, X, 54 años, chilena)

Considerando que el trabajo doméstico es un empleo que se realiza en solitario y, además, posee especial monotonía en sus actividades, las posibilidades de ascenso o “hacer carrera” son nulas a diferencia de otros empleos. La modalidad puertas afuera ofrece una mayor flexibilidad en el manejo del tiempo, con mayor variedad de empleadores, pero al mismo tiempo propicia la sobrecarga laboral y aumento de estrés e incertidumbre. Desde esta perspectiva, el bienestar de su salud es excedido por la necesidad de subsistencia.

Considerando lo anterior, es aquí donde los sindicatos cobran importancia, porque surgen como un apoyo organizacional a la reivindicación del trabajo doméstico, promueve la protección de los derechos laborales de las trabajadoras, entrega información y aporta a la identidad de estas como trabajadoras dignas de respeto y protección.

El apoyo organizacional de los sindicatos provee a las TCP de más conocimiento, información, acceso a capacitación, socialización con sus pares, etc. y, por ende, mayor empoderamiento respecto de sus derechos laborales lo cual podría propender a que éstas gestionen de manera más eficaz su bienestar de salud y de seguridad en sus contextos laborales. Al respecto: *“El sindicato le sirve a uno como una escuela porque una aprende a defender sus derechos, aprende a defenderse en el trabajo porque antes una limpiaba vidrios, enceraba, cuidaba niños, cocinaba, hacía todo, todo, todo y el perro, había que atender al perro, una señora me decía “dele desayuno al perro y después toma usted”, entonces me sirvió bastante. Después yo sabía a qué atenderme y responder no peleando sino conversando “señora, ya esto nosotras no lo hacemos, no nos ponemos arriba de la escalera a limpiar vidrios, porque eso es peligroso para uno” y también para que nos impusieran por el sueldo que uno ganaba, porque ante imponían por el mínimo y cuando le ponían, porque había muchas partes donde a mí no me impusieron”.* (Grupo focal sindicalismo, IV, 68 años, chilena).

En relación con la formación y capacitación formal de las TCP existen muy pocas posibilidades de acceder a capacitaciones o talleres en el marco de una mejora de habilidades. Esto, según las entrevistadas, queda relegado a la voluntad y necesidades del empleador en vez del propio interés de surgimiento personal. En resumen, la carrera de la trabajadora se aprecia como monótona, sin capacidad de mejora. Para estas mujeres la situación resulta problemática, indicando que poseen bajas proyecciones laborales, afectando la autoestima.

Al respecto, una TCP así lo explica: *“Y otra cosa, la preparación a nosotras también, porque a veces queremos estudiar algo y no permite el horario, no permite. Entonces, uno trabaja*

de lunes a viernes, o como trabaja de lunes a sábado, y a mí me gustaría que haya, no sé, la municipalidad o el Estado, un estudio que sea un poquito, que uno pague, que no sea mucho, una cantidad que uno pueda pagar ¿no?, (...) Entonces uno ya estudiando otras cosas, ya uno va progresando, como dicen y debería ser para todos igual, tanto chilenos como extranjeros ¿no?” (Ángela, 54 años, peruana).

Otro factor que incide en la gestión de la salud y seguridad en estas trabajadoras es el desconocimiento de la normativa, y con esto, de los elementos que permitirían reconocer aspectos de protección tales como el establecimiento de jornadas laborales, descansos, pago de cotizaciones, entre otros. Respecto a esto mismo, los empleadores entrevistados, declaran que las obligaciones que impuso la normativa en su momento y que tuvieron que acoger e implementar hace más engorroso para ellos los ajustes realizados como, por ejemplo, el registro diario del libro de asistencia. Por otra parte, sugieren que debiese existir un grado mayor de automatización de los mecanismos de fiscalización, en conjunto con la plataforma de pago de cotizaciones previsionales. Plantean que estas herramientas deberían funcionar de manera integrada para facilitar esta responsabilidad para el empleador, pero también para proteger de manera más efectiva y eficiente a las trabajadoras.

Respecto a la difusión de la normativa, se sugiere incorporar la perspectiva del usuario, es decir, tanto de empleadores como de las propias TCP de manera de poder lograr que la normativa logre efectividad a partir del empoderamiento de los propios sujetos cuyo quehacer es protegido.

En resumen, se hace necesario establecer políticas que permitan enfrentar y socializar los problemas de salud que conlleva el trabajo doméstico, informando a los empleadores y trabajadoras, generando mecanismos de prevención para ellas sobre los riesgos físicos y psicológicos.

Ante tal panorama, se hace de vital importancia contar con redes de apoyo preventivos y de salud acorde a las necesidades de las trabajadoras. Esto es muy relevante, en la medida en que hace pocos años se están adaptando los criterios de los trabajos remunerados al servicio doméstico (Arriagada & Todaro, 2012), sobre todo en torno a la formalización del contrato, pagos, obligatoriedad de cotizar, y los seguros de salud, accidentes y previsión social (Órdenes, 2016).

A modo de conclusión, las TCP tienen una percepción de que su trabajo es exigente a nivel físico y mental pero al mismo tiempo desconocen cómo gestionar los riesgos asociados a su puesto de trabajo, principalmente porque se naturalizan problemas físicos asociados al puesto de trabajo, los riesgos psicosociales no se identifican como tal y desconocen prácticas de autocuidado, así como elementos de protección personal que les permita resguardar su salud física.

También se manifiesta un desconocimiento de la normativa y existe una baja afiliación a colectivos que de alguna manera les puedan ayudar a conocer y gestionar sus derechos.

Trabajadores/as y empleadores/as de Micro y pequeñas empresas

Acerca de este segmento de protegidos por el ISL destacamos la investigación sobre el conocimiento, la actitud y la práctica sobre la gestión de la SST (FLACSO e ISL, 2021). Esta investigación tuvo como propósito destacar y observar las relaciones de estas dimensiones entre trabajadores y empleadores de micro y pequeñas empresas del sector de la industria manufacturera, el comercio y la construcción adheridas al Instituto de Seguridad Laboral, proponiendo herramientas de autoevaluación y autogestión de riesgos. La percepción, opiniones y sentidos que empleadores y trabajadores le atribuyen a la salud y a la gestión de la SST fue abordada a través de entrevistas semiestructuradas a empleadores y trabajadores.

De sus resultados destacan algunas condiciones estructurales de las micro y pequeñas empresas, que han sido revisadas y sintetizadas en el Documento de Trabajo N°2 (ISL, 2021), Seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas, a saber, la diferenciación entre este tipo de empresas de acuerdo a la heterogeneidad productiva según rubros, actividades económicas y dispersión territorial; en general también marcadas por la escasez de recursos y una inserción frágil en el mercado cuando son parte de eslabones inferiores de cadenas productivas o mantienen dependencia directa con empresas clientes. También se manifiesta el déficit de asesoría externa en materia de SST, o de la escasa capacidad de las instituciones a cargo de estas materias de influir en la realidad de este tipo de empresas.

En su componente cualitativo se entrevistó a 29 trabajadores/as, 18 empleadores/as y a siete expertos tanto nacionales como internacionales. La información cualitativa recabada da cuenta de las percepciones, opiniones, actitudes y acciones que declaran las personas, empleadores y trabajadores, acerca de su experiencia de trabajo en este tipo de empresas.

Entre los empleadores se manifiesta una valoración por la capacidad de supervisión directa de los procesos de producción, donde en general comparten ambientes y tareas de ejecución con los trabajadores. Este espacio compartido facilitaría, a su juicio, la dirección, corrección o ajuste de las labores de manera directa, respecto al uso de máquinas o herramientas, ejerciendo de forma cotidiana su responsabilidad por la SST.

Resulta relevante considerar la particularidad de la gestión de riesgos por rubro. Por ejemplo, para el caso de la industria cabe considerar la adaptación de la producción según la estacionalidad y diversificación de productos con los cuales la empresa puede flexibilizar su inclusión en el mercado. En el sector de comercio se evidencia la dificultad por consolidarse dentro de una línea de proveedores y de asegurar la venta con personal competente, esta última condición también es un requisito para el éxito de la micro o pequeña empresa industrial. En el sector de la construcción, se destaca la particularidad que las micro o pequeñas empresas desarrollan sus labores en faenas a cargo de una empresa mandante, lo que involucra, por una parte, la coordinación con esta respecto a las condiciones necesarias para implementar el proceso productivo o las labores contratadas

y, por otra parte, las comunicaciones con los trabajadores que pueden ocuparse en distintas labores y lugares dentro de la obra o faena.

Un rasgo a considerar principalmente en la industria y en la construcción es la rotación laboral de los trabajadores, que pueden llegar a ser empleados por empresas más grandes del mismo rubro o buscar trabajo de manera autónoma.

“Y ¿por qué tengo ese perfil de gente? porque tampoco nosotros podemos o yo no tengo la estabilidad laboral por decirlo de alguna manera como para tener gente más calificada, porque una persona más calificada me obliga a mí a tenerles un sueldo acorde con su calificación o con su experiencia” (Microempresa Construcción)

Este aspecto desafía a un permanente ejercicio de capacitación o inducción tanto en aspectos técnicos como preventivos en SST.

En el ámbito netamente productivo los empleadores destacan la importancia de su rol supervisor de los procesos y tareas, tanto por los aspectos de aseguramiento de la calidad como de la eficiencia en el uso de los recursos, por ejemplo, de las materias primas.

Se destaca por parte de los empleadores la participación en los procesos de trabajo, muchas veces a la par del resto de trabajadores; en general el empleador es también un trabajador de oficio que se define como conocedor del rubro y de los procesos productivos, acerca de los cuales asume un rol de supervisión y control permanente.

Acerca de la gestión en SST, el conocimiento del empleador al respecto está fundado en gran medida en la propia experiencia en los procesos de trabajo y en la práctica de un rol de liderazgo y de responsabilidad en la materia. En efecto, haber experimentado las consecuencias o manifestación de riesgos en la empresa, o tener conocimiento respecto a experiencias en empresas similares, determinaría cierta actitud de mayor cuidado o de una atención más aguda frente a los peligros para implementar medidas de prevención, por ejemplo, en la adaptación de herramientas.

“[...] me di cuenta que hubo varios accidentes en la otra empresa por esa herramienta, porque el disco no era apropiado para esa herramienta, entonces empecé a buscar en el mercado y encontré un esmeril que anda de 3.600 a 4.000 revoluciones. Hice la modificación de esa herramienta, bueno la había sugerido en la empresa anterior, pero como el costo era muy elevado para una herramienta tan pequeña, no me tomaron en cuenta. Cosa que acá sí pude hacer porque era mío” (Microempresa, Construcción)

Un aspecto a considerar entonces es la experiencia del empleador tanto del rubro como de la práctica de un rol que incluye un grado de responsabilidad acerca de las condiciones de SST que afecten a los trabajadores y las trabajadoras.

En general se adolece de información específica respecto a riesgos por tipo de empresa y rubro, y de agentes de riesgo que muchas veces no son evidentes o que no logran constituirse como parte del sentido común acerca de la SST, aunque se reconocen avances en materia de seguridad, en particular en el sector de la construcción, sobre todo en el funcionamiento entre empresas en régimen de subcontratación. De cualquier forma, se

asume que la información debe ir acompañada de gestión o movilización de acciones o iniciativas que permitan implementarlas o llevarlas a cabo de forma concreta. En este sentido se requiere la asesoría externa.

Los empleadores evidencian la importancia de lograr un compromiso o voluntad de los trabajadores por incorporar las medidas y elementos de seguridad en las labores de la empresa. Es decir, no basta con las indicaciones, instrucciones o prescripciones si los trabajadores no logran comprometerse con estas.

El punto anterior refuerza la idea presente en los empleadores que atribuyen gran importancia al autocuidado por parte de los trabajadores. Este punto puede ser controversial si con la importancia del autocuidado en los trabajadores se puede estar relativizando el rol del empresario respecto a su propia responsabilidad en la SST acerca de quienes trabajan bajo su dependencia y subordinación. De todas formas, cabe considerar este aspecto como relevante para el empresario, quien siente el desafío por asumir la autoprotección por parte del trabajador.

“[...] les inculco bien el tema de que en la casa los esperan sus familias, que lo vean por ese lado, no como una pérdida de tiempo, no sé ponerse una máscara de repente un trabajador dice “no es que me demoro, es que me incomoda”. Yo trato de llevarlo por el tema más familiar que por el tema más laboral y gracias a dios me ha resultado más convincente así porque nunca tengo problemas para el uso de los EPP para los trabajadores” (Microempresa construcción)

Por otra parte, específicamente respecto a los trabajadores. Acerca de su concepción o idea de la salud, se evidencia, en general, que relacionan este concepto con la ausencia de enfermedad o con la posibilidad de tratamiento en caso de sufrir un accidente o alguna patología. Se asocia también con el concepto de salud llevar un “estilo de vida saludable”, referido, por ejemplo, a comer sano, no fumar o no beber alcohol. Siendo menos quienes relacionan la salud a espacios más amplios de bienestar como, por ejemplo, tener tiempo de diversión, compartir con amigos o la familia, o considerar directamente la salud mental o bienestar psicológicos.

Relacionado la salud y trabajo, en el sentido descrito anteriormente, se vincula a la capacidad de desempeñarse laboralmente, de ser productivos para la empresa, evitar accidentes que signifiquen la incapacidad o imposibilidad de trabajar; y en particular en el contexto de relaciones laborales de la micro y pequeña empresa, de cumplir con el empleador, respondiendo a un sentido de la lealtad o confianza personal.

Trabajar en condiciones saludables sería también una condición para desempeñarse de manera óptima resguardando también las condiciones de seguridad, es decir de correr menos riesgos.

En este sentido las condiciones para resguardar la salud en el trabajo se asocian a la disponibilidad y uso de elementos de protección personal (EPP). Esta idea fundamenta la importancia que se le atribuye al trabajador en el “autocuidado”, lo que puede llegar a significar la atribución de la responsabilidad individual acerca de la SST en su desempeño en la empresa, es decir focalizada en el propio trabajador.



“[...] si él se dañara la espalda o le diera algún tipo de lumbago sería prácticamente por responsabilidad de él, porque las herramientas para hacer la pega bien están” (Microempresa, construcción)

Por otra parte, se manifiesta también la idea de la inevitabilidad del daño por efecto o a consecuencia del trabajo, en otras palabras, se naturaliza el menoscabo a la salud, considerada como manifestación de enfermedades o patologías, como un resultado esperado en función del tiempo de trabajo.

Acercas de la gestión de la SST en el interior de las MIPES, se encontraría enmarcada por un tipo particular de relación laboral que se da en empresas de menor tamaño, caracterizada por la relación o comunicación directa y cotidiana con el empleador, acerca de lo cual se manifiestan juicios positivos entre los entrevistados, por la posibilidad de lograr un clima de confianza. Esto se asocia muchas veces también a la idea de que en estas empresas es más fácil implementar mejoras o cambios en la conducta de los trabajadores, como efecto de una influencia directa, o de constituir un ambiente propicio para la relación (comunicación o *negociación*) directa entre empleador y trabajador.

Surgen también discursos acerca de la necesidad de generar protocolos de acción que, sin abandonar el sentido del autocuidado presente entre los trabajadores, se manifiesta una disposición a su práctica en un sentido colectivo, apelando al cuidado mutuo entre trabajadores, siendo vigilantes de la conducta del compañero de trabajo; así como también orientado a generación o propuesta de protocolos de acción, por ejemplo, en caso de accidentes o incidentes en el trabajo, o abogando por mayores garantías en caso de sufrir enfermedad o accidentes, como requerimiento por seguros complementarios.

“Podríamos organizar algo, algo en conjunto para poder mejorar ese tema. Formar, hacer un protocolo y decir ya, si estamos aquí en la oficina y aquí pasa algo, ya, que es lo que tenemos que hacer, como abordar el tema, donde hay un centro asistencial más cercano, cierto, tener ese esquema y que hacer en terreno.” (Microempresa, Comercio)

En este sentido se puede considerar una disposición a la vigilancia transversal, entre trabajadores o grupos de trabajo, acerca del cuidado por la SST, sin obviar o ignorar la responsabilidad que le cabe al empleador. Se valora entre los trabajadores el conocimiento que van generando en su experiencia acerca de sus propias condiciones de trabajo.

En síntesis, la concepción general acerca de la SST parece ser bastante elemental entre trabajadores y empleadores, estando referida a la importancia del autocuidado, la provisión y uso de EPP, un sentido de la inevitabilidad del deterioro de la salud física, requerimientos por agilidad en los protocolos o procedimientos de atención ante caso de accidentes, y en la demanda por más capacitación.

Cabe preguntarse por las instancias de participación, o la institucionalización de la iniciativa y responsabilidad en el cuidado personal y grupal, y por la demanda por mayores niveles de formación y agencia en empresas de menos de 25 trabajadores, es decir aquellas que no cuentan con la obligación de constituir CPHS.

Trabajadores de plataformas digitales de reparto y transporte de pasajeros

Respecto a este segmento de trabajadores y trabajadoras se ha logrado avanzar en su caracterización mediante la realización del estudio Condiciones de Seguridad, Salud, Trabajo y Empleo en Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales (FLACSO e ISL, 2022). Este tuvo por objetivo conocer las condiciones de trabajo y empleo, y su relación con la exposición a riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades laborales. Entre sus objetivos específicos se planteó conocer la percepción acerca de la salud de este tipo de trabajadores y la gestión que practican acerca de su SST (Objetivos Específicos 2 y 5). Estos objetivos se abordaron a través de métodos cualitativos de investigación, en particular, entrevistas semiestructuradas y grupos focales.

Un aspecto importante de las condiciones de empleo en este rubro son los riesgos económicos asociados a los rasgos de independencia, autonomía y flexibilidad que mantiene, y que determinan cierto grado de vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras. Los costos de capital involucrados son del trabajador y trabajadora, por ejemplo, en la disposición de los medios de trabajo, vehículo (automóvil, motocicleta o bicicleta), combustible y mantención. También la pérdida de ingresos ante la incapacidad laboral producto de un accidente o enfermedad, ya sea común o producto de la misma actividad productiva. Además, se corre el riesgo de multas o partes por el ejercicio, hasta hace poco no regulado, de la actividad de servicio de transporte de pasajeros mediante plataformas digitales y por el uso de un dispositivo de teléfono móvil durante la conducción.

Los resultados del componente cualitativo del estudio ponen énfasis en las consecuencias que tiene la administración algorítmica del trabajo y en la forma en que los trabajadores y las trabajadoras logran gestionar sus condiciones de empleo y trabajo en un tipo de relación laboral que hasta el momento de la investigación no estaba regulado¹¹.

¹¹ La Ley N°21.431 promulgada el 08.03.2022 y en vigencia desde el 01.09.2022, incorpora el trabajo mediante plataformas digitales de servicios dentro del Capítulo II del Código del Trabajo: De los contratos especiales de trabajo. Regula la relación entre empresas de plataformas digitales de servicios y trabajadores de plataformas digitales, pudiendo quedar éstos definidos como trabajadores dependientes o independientes. Acerca de las empresas de plataformas las define como aquellas que “administra un sistema informático a través de aplicaciones en dispositivos móviles o fijos, que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios para un usuario de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como, el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte de pasajeros, u otros.” (Art. N°152. Letra a); en particular respecto al trabajador es definido como quien “ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios” (Art. N°152. Letra b) Los trabajadores pueden ser tanto dependientes como independientes, de acuerdo a los requisitos definidos en el Artículo N°7 del Código del Trabajo, es decir si se aplican o no las condiciones de acuerdo por trabajar bajo subordinación y dependencia, por parte del trabajador, y al pago de una remuneración determinada, por parte del empleador.



Se define la administración algorítmica como “un conjunto de protocolos, es decir de instrucciones, programadas por las empresas de plataformas digitales con el fin de impulsar formas de control en el proceso de trabajo, por ejemplo, ubicar a los trabajadores vía GPS, evaluar el desempeño de los trabajadores, aplicar recompensas, incidir en las labores en función de los objetivos de la empresa, calcular el pago, entre otros” (Flacso, 2022. Pág. 10). Es decir, se determinan condiciones tanto de la actividad o ejecución del servicio, como de la remuneración o retribución de este, elementos que son definidos por la empresa en un modelo de relación caracterizado por la asimetría de la información entre la empresa y los trabajadores/as.

Desde el punto de vista del trabajador se reconocen una serie de condiciones de trabajo y empleo que son gestionados por la empresa a través de la administración algorítmica; en síntesis, se destacan la recepción de solicitudes o demandas de trabajo (servicios de reparto o transporte), un sistema de incentivos y recompensas, el monitoreo o control del proceso por parte del consumidor, la clasificación de este sobre la calidad del servicio, y una clasificación individual al trabajador que lo sitúa en un ranking respecto a otros trabajadores o trabajadoras con efectos en la priorización para la facultad de elegir los pedidos más rentables.

Acerca de las solicitudes de trabajo o ejecución de un servicio determinado a través de la aplicación, los trabajadores se asumen como expuestos a la delincuencia y sin las capacidades de prevenir o moderar esa exposición, toda vez que la aplicación no entrega suficiente información al momento de hacer la solicitud del servicio, por ejemplo, sobre el punto de partida y destino de un viaje, en el caso del transporte de pasajeros, o del lugar de recogida y entrega de un producto en el caso del reparto; esta información, además de la antigüedad del usuario en la plataforma¹², permitiría, a juicio de los trabajadores/as, discriminar si se trata de una demanda genuina o si se trata de un uso de la plataforma con el fin de someter al trabajador/a a un delito de robo o asalto¹³.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras son objeto de un monitoreo permanente sobre la ejecución de su actividad, mediante el seguimiento por GPS, y de demanda de interacción mediante la aplicación. Esta interacción durante la ejecución de un servicio, es decir durante la circulación en la vía pública, consiste en mensajes emergentes emitidos mediante la aplicación a través de los cuales se ofrecen ejecutar nuevos pedidos, demandando la atención y juicio del trabajador o trabajadora acerca de la oportunidad o rentabilidad de tal solicitud y distrayendo el cuidado en la conducción.

“Es riesgoso porque nosotros eh, como te digo, vamos manejando y va sonando la aplicación y te da un cierto tiempo, creo que son diez segundos, algo así. Si en esos diez segundos, tú no tomas el pedido te lo quitan. Entonces sí, tienes que estar pendiente del

¹² En las aplicaciones se entrega al menos el nombre y la calificación del cliente, sin embargo, este último dato no daría cuenta fehaciente del historial de éste, puesto que usuarios que usan por primera vez la aplicación se presentan con una calificación máxima.

¹³ En las declaraciones de trabajadores/as se manifiesta cierta variabilidad respecto a las plataformas que entregan información más o menos parcial y que en algunos casos han ido incrementando el nivel de información presentada en la solicitud del servicio en la plataforma.



teléfono, de la calle, de la gente, de todo para poder ver dónde vas y, quizás es un poquito peligroso. Pero muchos tomamos ese riesgo de, hacer esa imprudencia, no deberíamos, pero, por el trabajo” (Trabajadora de reparto)

La aplicación emite mensajes al trabajador/a cuando registra una demora o retraso en la ejecución del servicio asignado, lo que puede resultar en la reasignación del servicio a otro trabajador/a. En casos como este también reciben mensajes o llamadas telefónicas de los clientes, requiriendo información sobre el retraso o directamente atribuyéndole sus causas al trabajador/a. La evaluación (de acuerdo a determinados métodos según aplicación) del cliente es considerada para la calificación general del trabajador/a y su situación en el ranking.

Los trabajadores son objeto también de lo que se denomina “tarifa dinámica”, un sistema de incentivos con el objetivo de motivar la aceptación de solicitudes en momentos de alta demanda de servicios según horario y zona. La efectividad de los incentivos se puede explicar justamente por la incertidumbre respecto a la continuidad de los ingresos o el nivel de estos en periodos normales. Los efectos de estos incentivos son la extensión de la jornada y la intensificación del trabajo, es decir el aumento de la atención y esfuerzo en la ejecución de la actividad.

“Por ejemplo, esta semana hay una buena competencia, entre Didi, Cabify y Uber. Cabify tiró un bono como por 100 lucas me comentaban los chiquillos, por tantos viajes. Uber, también por otro tanto y dando tanta plata y Didi también. Entonces, hoy día tú sales y ya no es tu cuota, por ejemplo, yo salgo y por ejemplo voy a decir “ya me tengo que hacer 20 lucas, con 20 lucas al bolsillo me voy para la casa” y tú dices “no, ya me hice las 20 lucas y me faltan 10 viajes y si hago 10 viajes más, son 50 lucas más, aparte de lo que voy a ganar por esos viajes”, entonces obviamente tú dices “sabes que buta cuanto me iré a demorar, la pega esta buena, hago puros viajecitos cortos” y al final de cuenta te terminas quedando. Esa es la motivación que en este caso te da la aplicación para que tú trabajes” (Trabajador de transporte de pasajeros)

Los casos de aceptación o rechazo de pedidos por parte de los trabajadores/as también son registrados por la plataforma y se consideran para la calificación general del trabajador/a, lo que tiene consecuencia en la asignación o puesta a disposición de nuevas solicitudes o demandas de servicio.

la intensificación del trabajo como efecto de la mayor exigencia en las normas de productividad, son el estrés, la fatiga y falta de atención vial, con un aumento de riesgo de accidentes en una labor por sí expuesta a peligros externos difíciles de gestionar, como aquellos propios de la circulación vial y del rubro del transporte.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras manifiestan estar expuestos al riesgo de asaltos o robos. Cabe entender esta exposición como característica de la actividad por la interacción con personas que solicitan sus servicios y de los cuales, como se ha señalado, no recibe mayor información al momento de aceptar la solicitud del servicio.

Realizan una gestión de este riesgo en función tanto del manejo de ciertos supuestos e información que pueden considerar individual y colectivamente, como también de los



márgenes de autonomía que permite y que a su vez condiciona el trabajo mediante plataformas digitales. Las estrategias que practican los conductores son evitar zonas que a su juicio son “inseguras” o “peligrosas”, o donde más probabilidades estimarían de sufrir un acto de delincuencia. Esto lo practican conectándose a la plataforma solo desde zonas “seguras”, evitando el desplazamiento a comunas que son consideradas como riesgosas; cancelan el viaje una vez que manejan la información de destino o no responden la aplicación frente a una solicitud en una comuna “riesgosa”.

También, en el caso de los trabajadores de transporte, evitan pasajeros que les resulten “sospechosos”, según la información dispuesta por la plataforma, corresponden a aquellos con puntuación máxima y que paguen en efectivo, lo que denotaría que son clientes sin experiencia o registro en la plataforma, clientes “nuevos” (a los cuales la plataforma les asigna a priori el máximo puntaje de calificación), lo que levanta la sospecha de que pueden estar usando la plataforma con fines maliciosos. Por otro lado, los conductores también discriminan en función de la apariencia o actitud de la persona o grupo una vez que han identificado directamente a quien o quienes han demandado el servicio.

Este tipo de gestión tiene consecuencias toda vez que la plataforma sanciona el rechazo o cancelación de un viaje o servicio, la no respuesta a solicitudes de viaje y mantener apagada la aplicación dentro de los sistemas de calificación y ranking del trabajador o trabajadora, lo que tiene consecuencias en la futura oferta o disposición de servicios a ejecutar.

“Sí, no, es que tienes que ser casi perfecto, no tienes que rechazar a nadie, onda tienes que llevarlos a todos. No se puede po’, no se puede y tampoco es seguro ¿Cachai? Si es fácil ordenarle a la gente que haga algo desde la aplicación, si en el fondo tú no estás manejando [Risas] No sabes con qué te puedes encontrar en la calle, ese es el tema” (Trabajador de transporte de pasajeros)

Por otra parte, se desarrollan estrategias colectivas de protección ante situaciones que son evaluadas como riesgosas. Los trabajadores se comunican dentro de comunidades conectados mediante aplicaciones de mensajes y llamadas, en las cuales comparten códigos de emergencia para el auxilio colectivo en determinadas situaciones de “peligro”. También se aplica esta concurrencia ante la denuncia de robos de vehículos que pueden ser ubicados gracias a dispositivos de GPS, logrando en algunos casos la recuperación de estos.

En caso de sufrir accidentes el auxilio colectivo también se activa por estos medios, tanto para la prestación de ayuda en el lugar del accidente como respecto a los medios de cuidado o financieros ante la consecuencia de una incapacidad laboral; siendo este un recurso de asistencia ante la ausencia de responsabilidad por parte de la empresa de plataformas digitales.

“En una oportunidad el, el, cómo, el día del padre, un señor me atropelló, y..., y este, en vista de eso, empecé a buscar dónde yo podía registrarme de manera de que pudieran tener todos mis datos si el día de mañana me pasa algo, por lo menos saber quién era yo y que estaba metida en esto, ¿no? (...) Entonces, nada en esto me metí en la, en ese, yo



sigo la página de Riders Unidos, y estoy en defensa motorizada, supuestamente el chico que me, me pidió los datos me mandó la página, yo directamente mandé los datos y me dijo que ya estaba registrada” (Trabajadora de reparto)

En síntesis, los riesgos percibidos se definen en torno a los rasgos de independencia que se le atribuyen a este tipo de trabajos, donde el trabajador o trabajadora debe aportar los bienes de capital necesarios para la ejecución de las tareas de reparto o transporte. Por otra parte, se manifiestan principalmente riesgos a ser objeto de violencia, por robos o asaltos, percibiéndose como expuestos a ese tipo de actos; además de los propios del ambiente de trabajo, es decir riesgos de accidentes en la vía pública. Además, la dirección, monitoreo y control permanente del trabajo mediante la plataforma demanda la atención constante del trabajador al dispositivo móvil en función de la intensificación del trabajo. Acerca de la gestión de riesgos se destaca la asociación entre repartidores ante riesgos de violencia y accidentes de tránsito; aunque por otro lado la comunicación entre repartidores también es utilizada para evitar el control policial.

V. Conclusiones y recomendaciones.

A través del documento ha sido posible abordar las distintas percepciones y nociones que presentan los segmentos de trabajadores y trabajadoras estudiados en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y en cómo la gestionan en cada uno de sus contextos laborales.

En particular, queda en evidencia que, en la consideración de los riesgos en el ámbito de la SST cabe tener en cuenta, en conjunto, las condiciones específicas de trabajo y empleo; la conceptualización, percepción y actitudes; y los medios o recursos disponible que en suma representan la propia forma de gestionar la salud y los riesgos por parte de las personas en sus respectivos entornos laborales.

Se han descrito una serie de factores que implican un debilitamiento de los vínculos laborales formales, lo que se presenta de forma más o menos pronunciado dependiendo de cada segmento analizado; a saber, temporalidad en los vínculos laborales, vínculos de “lealtad” o “confianza personal” entre empleadores/as y trabajadores/as, entre otros. En el caso específico de trabajadores de plataformas digitales estos se encuentran inmersos en un tipo de administración algorítmica del trabajo, donde la figura del empleador, o los conceptos de subordinación y dependencia, están permanentemente puestos en cuestión. Aunque se ha avanzado en la formalización de algunos segmentos como el de trabajadoras de casa particular y recientemente el de trabajadores de plataformas digitales, queda observar los efectos o impactos de estos marcos normativos.

Respecto a las percepciones y experiencias se observa en general desconocimiento respecto a la consideración de la salud vinculada al ámbito laboral, hay desinformación, pero también el privilegio de obtención de renta líquida por sobre cotizaciones en la seguridad social; en este marco las personas tienden a desarrollar una actitud orientada al autocuidado o a la atribución de responsabilidad individual acerca del cuidado de la salud o bienestar, al grado que implica transgredir el principio de responsabilidad de los empleadores.

Sobre estas conceptualizaciones de la SST se evidencia que las dolencias o malestar, es decir la manifestación de los riesgos, se tienden a ignorar, normalizar como parte inherente de las labores, tratar directamente o bien acudir a centros de atención públicos o privados a cargo personal o con el soporte familiar.

Con esto último queda en evidencia lo planteado en el inicio de este documento en relación al concepto de vulnerabilidad en el ámbito de la SST, donde específicamente *las condiciones de empleo y trabajo, y los medios, recursos y/o formas de gestionar el riesgo mantienen brechas de inseguridad que determinan la potencial merma o impacto negativo en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.* Esta susceptibilidad



ante el riesgo, teniendo una causa multifactorial, representa un gran desafío en materia de promoción de la SST, la cual debe acercarse a definir estrategias particulares y atingentes a los cambios del entorno y hacia las actitudes que sustentan las formas de gestionar la SST.

En este ámbito resulta relevante potenciar la responsabilidad que tiene el empleador de ser un promotor de SST entre los trabajadores y trabajadoras, y éstos en ser entes activos para ejercer su derecho a un entorno seguro y saludable; reconocer en su justa medida el principio de autocuidado de los trabajadores y trabajadoras en sus contextos de trabajo, evitando que signifique una atribución de responsabilidad sobredimensionada; fortalecer el conocimiento acerca de los beneficios del Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades laborales, distinguiéndola como particular institución en el ámbito de la seguridad social en Chile; y contribuir a visibilizar los riesgos que afectan a cada segmento de trabajadores y trabajadoras.

Tal como ha sido la trayectoria en relación a la investigación de segmentos de trabajadores y trabajadoras realizada por el Instituto de Seguridad Laboral se hace evidente que el “Conocer para Prevenir” debe ser la piedra angular para que se pueda llevar adelante una adecuada gestión de la SST que permita estar a la altura de los principios que nos rigen a efecto de promover el más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones” (OIT, 2011. Pág. 1).



VI. Bibliografía

Arriagada, I., & Todaro, R. (2012). Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile. Santiago: ONU-Mujeres.

Bueno, C. (2022) Un entorno de trabajo seguro y saludable: nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, Nota informativa Organización Internacional del Trabajo. Santiago.

Díaz Caravantes, Rolando Enrique. 2018. "Vulnerabilidad y Riesgo Como Conceptos Indisociables Para El Estudio Del Impacto Del Cambio Climático En La Salud." *Región y Sociedad (Hermosillo, Mexico)* 30 (73). <https://doi.org/10.22198/rys.2018.73.a968>.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) e Instituto de Seguridad Laboral (ISL) (2022). Condiciones de Seguridad, Salud, Trabajo y Empleo en Trabajadores y Trabajadoras de Plataformas Digitales (Reparto y Transporte de Pasajeros). Santiago.

Rescatado de: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Estudios-Condicion-de-Seguridad-Salud-Trabajo-y-Empleo-en-Trabajadores-trabajadoras-de-plataformas-digitales.pdf>

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) e Instituto de Seguridad Laboral (ISL) (2021). Estudio Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención. Santiago. Rescatado de: https://www.isl.gob.cl/centro_estadisticas/estudio-conocimiento-actitud-y-practica-de-empleadores-y-trabajadores-de-micro-y-pequenas-empresas-del-sector-industrial-comercio-y-construccion-acerca-de-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-ocupacio/

Hagenaars, J. A., & McCutcheon, A. L. (2002). Applied Latent Class Analysis. Cambridge University Press.

Instituto de Seguridad Laboral (2021). Documento de Trabajo N°2. Seguridad y Salud en el Trabajo en la Micro y Pequeña Empresa.

Rescatado de: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Documento-de-Trabajo-N2-SST-en-Micro-y-Pequeñas-Empresas.pdf>

Instituto de Seguridad Laboral (2021) Documento de Trabajo N°3. Desafíos actuales al Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la integración de nuevos segmentos de trabajadores.

Rescatado de: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Documento-de-Trabajo-N3-Integracion-de-nuevos-segmentos-de-trabajadores-y-trabajadoras-a-la-proteccion-del-Seguro-1.pdf>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2022) Ley N°21431. Modifica el Código del Trabajo Regulando el Contrato de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2022) Código del Trabajo. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2022) Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo



Conferencia Internacional del Trabajo 110ª reunión, junio de 2022, Séptimo punto del orden del día ILC.110/VII.

Órdenes, C. (2016). Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral (tesis de magíster). Santiago: Universidad de Chile.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2022). Cuestiones relativas a la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Adenda: documento de referencia. Consejo de Administración 344ª reunión, Ginebra, marzo de 2022, Sexto punto del orden del día GB.344/INS/6 (Add. 1).

Organización Internacional del Trabajo OIT (2022). Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 110ª reunión.

Rescatado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS) Constitución.

Rescatado de: <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Organización Mundial de la Salud (2010) Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Ginebra.

Rescatado de:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad de Valparaíso e Instituto de Seguridad Laboral (2019). Trabajo desprotegido en Chile Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744. Santiago.

Rescatado de: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2017-2019_Investigacion-Caracterizacion-del-Trabajo-Desprotegido-en-Chile-1.pdf

Universidad de Chile e Instituto de Seguridad Laboral (2021). Caracterización del Trabajo Independiente en Chile Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios. Santiago.

Rescatado de: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Investigacion-Caracterizacion-Trabajo-Independiente-a-Honorarios-1.pdf>

Universidad de Chile e Instituto de Seguridad Laboral (2017). Caracterización riesgos psicosociales en Trabajadoras de casa particular. Santiago.

Rescatado de: https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2016-2017_Investigacion-Caracterizacion-Riesgos-Psicosociales-en-Trabajadoras-de-Casa-Particular.pdf

Schroeder, D., Gefenas, E. (2009). Vulnerability: Too Vague and Too Broad? *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 18(2), 113-121. doi:10.1017/S0963180109090203.

Zarowsky, Christina, Slim Haddad, and Vinh-Kim Nguyen. (2013). "Ir más allá de los 'grupos vulnerables': contextos y dinámica de la vulnerabilidad." *Global health promotion* 20 (1_suppl): 92–99. <https://doi.org/10.1177/1757975912470061>.



Organización Internacional del Trabajo (2011) Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua. Turín.

Rescatado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf