



**ESTUDIO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS
DEL COMITÉ PARITARIO DE FAENA EN LA CONSTRUCCIÓN: EL
ROL DEL COMITÉ PARITARIO EN UN CONTEXTO DE ALTA
INESTABILIDAD LABORAL**

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Chile)

Septiembre 2020



**FLACSO
CHILE**

TITULO

Estudio sobre el funcionamiento y buenas prácticas del comité paritario de faena en la construcción: el rol del comité paritario en un contexto de alta inestabilidad laboral

AUTORES Y LUGAR DE TRABAJO

El equipo investigador estuvo a cargo del Investigador Responsable, Patrizio Tonelli, investigador del Programa de Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Chile).

Los investigadores a cargo de la redacción del presente informe y de los análisis desarrollados fueron:

- Patrizio Tonelli
- Sebastián Segura

Además, el desarrollo inicial de los instrumentos de levantamiento de información utilizados en el estudio y el apoyo en trabajo en terreno contó con la presencia de:

- Joaquín Arrosamena
- Nicolás Selamé

RESUMEN

El presente estudio apunta a explorar y analizar las prácticas realizadas en las faenas del sector de la construcción que permiten el buen funcionamiento del Comité Paritario de Faena (CPF). Especialmente plantea la necesidad de comprender la acción de los CPF en el marco del contexto de la faena en que se desempeña y de su capacidad de promover o limitar la participación efectiva de los trabajadores.

Para eso se realizó un estudio cualitativo en cuatro faenas del sector inmobiliario, que contempló la aplicación de entrevistas individuales, grupales y grupos focales con actores clave de cada faena. Los resultados permitieron en primer lugar caracterizar y clasificar los contextos de las faenas participantes, conocer y caracterizar la acción de los comités paritarios participantes del estudio y finalmente conocer y caracterizar las buenas prácticas detectadas.

Entre las principales conclusiones se destaca que las buenas prácticas identificadas se asocian a comités en los cuales se presenta una participación efectiva de trabajadores, que a su vez puede prosperar en contextos favorables o medianamente favorables.

INDICE DE CONTENIDOS

TITULO	1
AUTORES Y LUGAR DE TRABAJO	1
RESUMEN	1
INDICE DE CONTENIDOS	2
INTRODUCCION Y ANTECEDENTES	3
<i>Antecedentes generales de la rama de la construcción</i>	3
<i>Antecedentes sobre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad</i>	6
DEFINICION DEL PROBLEMA Y RELEVANCIA	7
REVISION DE LITERATURA	9
<i>El Comité Paritario chileno en el contexto de la discusión sobre participación de trabajadores</i>	12
<i>Las precondiciones para la participación efectiva</i>	13
<i>Las buenas prácticas</i>	16
METODOLOGÍA	16
<i>Tipo de diseño y estrategia metodológica</i>	16
<i>Muestra y selección de empresas</i>	18
<i>Técnicas de producción de información</i>	20
<i>Descripción del proceso de análisis</i>	22
RESULTADOS	25
<i>Resultados por faena: Faena A</i>	25
<i>Resultados por faena: Faena B</i>	44
<i>Resultados por faena: Faena C</i>	65
<i>Resultados por faena: Faena D</i>	83
ANÁLISIS COMPARADO DE RESULTADOS	102
<i>Caracterización de los contextos</i>	102
<i>Caracterización de los comités paritarios de faena</i>	118
<i>Las buenas prácticas del Comité Paritario</i>	133
<i>Buenas prácticas directas</i>	133
<i>Buenas prácticas indirectas</i>	138
CONCLUSIONES	141
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA Y CITADA	146
RESUMEN EJECUTIVO	151

INTRODUCCION Y ANTECEDENTES

Con el presente producto se hace entrega a Mutual de Seguridad del Informe final del proyecto “Estudio sobre el funcionamiento y buenas prácticas del Comité Paritario de faena en la construcción: el rol del Comité Paritario en un contexto de alta inestabilidad laboral” que fue desarrollado entre el marzo 2018 y el agosto 2020 por el equipo investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Chile), en el marco de los “Proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales” contemplados por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Antecedentes generales de la rama de la construcción

Existen diversos aspectos que llaman a situar el estudio del funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el sector de la construcción. Entre ellos destacan su importancia en la economía chilena, las condiciones de empleo de tipo transitorio y marcadas por la alta incidencia de la subcontratación, y su contexto de riesgos y alta tasa accidentabilidad laboral.

Su importancia económica está dada por el aporte a la generación de riqueza del país, considerando que en Chile la construcción representó, en 2018, alrededor del 8% del PIB del país (Banco Central, 2018). Salinero (2013), menciona también otros aspectos relevantes, como: la gran heterogeneidad de sus productos, que pueden tener ser de tipo habitacional, no habitacional, o ser obras de ingeniería pública y privada para la construcción de infraestructura; el hecho de que estos productos constituyen la mayor fuente de inversión (formación bruta de capital fijo) en el país; su uso intensivo de mano de obra no calificada, sensible al dinamismo de la economía y de las políticas públicas; y, finalmente, la generación de la mayor masa salarial en el país (con excepción de Servicios Personales), inclusive comparada con “(...) sectores que tienen mayor crecimiento, mayor participación en el PIB y un número mayor de empleos, tales como los de comercio y de industria” (Salinero, 2013: 17).

Esto redundando en una alta participación de la rama en el empleo de mano de obra nacional. Para comienzos de 2018, más de 700.000 personas se hallaban trabajando en la construcción, lo que representa el 8,4% de la población ocupada en ese momento (INE, 2018). De éstos, el 65% (457.310) son trabajadores asalariados, el 28,2% (198.753) cuentapropistas, y el 6,6% (46.448) empleadores (INE, 2018). Destaca de estas cifras un crecimiento del trabajo cuentapropista y una disminución del asalariado, reflejo tanto del impacto de la disminución de la inversión durante 2017 (CChC, 2017), como de la volatilidad propia del trabajo en el rubro.

La construcción se perfila, así, como una actividad eminentemente transitoria. Ello, en tanto la duración promedio de las obras es de 12 meses, y las contrataciones fluctúan entre los 6 y 12 meses (CChC, 2015). Por lo mismo, un elemento que caracteriza fuertemente el empleo asalariado en la construcción es la generalizada utilización de contratos por obra o faena. Según la ENCLA 2014, el 49,5% de los trabajadores del sector se desempeñan bajo esa forma de contratación, lo que implica una mayor presencia de relaciones de trabajo temporales y

atípicas respecto de otros rubros intensivos en uso de mano de obra, donde predominan contrataciones a tiempo indefinido (como la explotación de minas, industria manufacturera, comercio o transporte) (Romanik, 2016).

En relación con el tamaño de las empresas, los datos registran el crecimiento relativo de los trabajadores empleados en las pequeñas respecto de las grandes. Para enero-marzo de 2018, el 42% de los empleados (296.278) declaran trabajar en empresas de menos de 5 personas, el 15,3% (107.855) en empresas de 11 a 49 personas, un 18% (128.938) en empresas de 50 a 199 personas y un 17,4% (122.721) en empresas de 200 o más (INE, 2018). Se observa así que tan solo el 35,7% de la fuerza de trabajo (251.659 trabajadores) se encuentra en empresas de 50 o más trabajadores, es decir medianas y grandes. Cabe destacar que en la Región Metropolitana se encuentra empleado el 41% de los trabajadores de la construcción.

Otro elemento que caracteriza las relaciones de empleo del sector es la significativa presencia de subcontratación. Prueba de esto es la ENCLA 2014, cuyos datos señalan que alrededor del 26% de las empresas la utiliza para llevar a cabo sus actividades, siendo la rama con el mayor número de empresas que subcontratan (Dirección del Trabajo, 2014). La misma encuesta informa que los trabajadores subcontratados del sector de la construcción se desempeñan casi totalmente en la actividad principal de la empresa. Esta situación, junto con exponer a los trabajadores del rubro a problemas como una baja estabilidad laboral, da también cuenta de la condición inestable en la que ellos se suelen encontrar, y las consecuentes dificultades que hallan para ejercer derechos colectivos, repercutiendo en última instancia sobre cuestiones de salud y seguridad.

Lo anterior pareciera ser una tendencia de nivel global en la construcción. El rubro suele exhibir no sólo altos grados de informalidad, sino también modos sui generis de empleo de la mano de obra, que complican tanto la elaboración de cifras sobre el estado del trabajo, como la regularización de éste (Walters & Nichols, 2007, pág. 71). Ello ha obligado a los legisladores locales a introducir nuevas formas de gestión a través de la Ley 20.123, que otorga mayor protagonismo a las empresas mandantes en la gestión de la salud y seguridad de los trabajadores (Echeverría, 2009).

Lo anterior se torna más dramático considerando las particularidades del sector en cuanto a estadísticas de accidentes laborales. El rubro tenía para 2016 una de las mayores tasas de accidentabilidad de las ramas laborales chilenas, cifrada en 4,6 accidentes por cada 100 empleados (SUSESO, 2016, pág. 14). Aunque tal tasa ha mostrado una disminución progresiva, cifrándose en 4,1 y 3,9 para 2017 y 2018 respectivamente, continúa siendo de los tres sectores económicos con mayor accidentabilidad en el país (SUSESO, 2018). Al mismo tiempo, es el tercer rubro (luego de minería y transporte) con mayor cantidad de días de trabajo perdidos por accidente, promediando 21,9 días en 2016 (año en que aportó más de un quinto de los accidentes laborales) y aumentando a 24,3 en 2018 (SUSESO, 2016, pág. 19) (SUSESO, 2018). Por todo lo mencionado, el Estado ha llegado a considerar el trabajo en este rubro como una ocupación peligrosa (Ministerio del Trabajo, 2017).

Esta tendencia, lejos de ser exclusiva del caso chileno, es más bien propia del sector de la construcción a nivel global. En EE.UU., por ejemplo, se observaba para 2015 una tasa de

fatalidad de 15,6 por cada 100.000 trabajadores de la construcción (BLS, 2015). En México, es el segundo sector más riesgoso de la economía para los trabajadores, sólo superado por la industria extractiva (IMSS, 2006). A su vez, para el año 2011 en Colombia la construcción fue el rubro con la mayor tasa de accidentabilidad, alcanzando esta un 22,71% (González, Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro, 2016).

Parte de estas tendencias se explican por las dinámicas específicas en que se desenvuelve la actividad de la construcción; alta transitoriedad, alternancia en tareas, flexibilidad y subcontratación (Weeks, 2011). En esta línea se observa cómo los contratos a plazo fijo, muy propios de estas formas de producción flexible, impactan sobre las tasas de accidentabilidad. Guadalupe (2003), estudiando el caso de España, afirma por ejemplo que la corta duración de los contratos a plazo fijo reduce los incentivos a invertir en capital humano específico, lo que afectaría la habilidad (“expertise”) de los trabajadores y causaría tasas más altas de accidentes. Esto se condice además con la evidencia que señala cómo parte importante de los accidentes de trabajo en el sector de la construcción se dan en empresas subcontratadas que normalmente son de tamaño pequeño (Sáez, 2007). Por eso, la fragmentación de la industria en encadenamientos de empresas de tamaños muy variables (grandes empresas mandantes y micro y pequeñas empresas contratistas) también es un factor explicativo del panorama de riesgo, dada la relación que suele observarse entre tamaños de empresa y accidentabilidad (Hinze & Gambatese, 2003).

Las dinámicas de flexibilización y externalización, al mismo tiempo que tener un impacto directo sobre los riesgos que experimentan los trabajadores, dificultan la implementación de programas de educación y control en torno a la seguridad laboral (Choudhry, Fang, & Ahmed, 2008). Por lo mismo, algunos autores invitan a tener en cuenta la relación que existiría entre las falencias en materia de capacitación en seguridad y los accidentes en las faenas del sector. (González, Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro, 2016).

Uno de los pocos estudios disponibles sobre seguridad en el rubro de la construcción chilena comparte evidencias que apuntarían al papel que juegan las subjetividades en la constitución de un panorama riesgoso. En este, se observa cómo los temas de seguridad se hallan cruzados por el profundo arraigo y difusión de un “paradigma de la culpabilización”, según el cual los accidentes serían el fruto de las actitudes individuales de los trabajadores y no de las condiciones de seguridad dispuestas por las empresas. En este contexto, las empresas mostrarían un compromiso superficial hacia la seguridad, lo que se manifestaría, por ejemplo, en el escaso cumplimiento de evaluaciones de riesgos, en el desarrollo de capacitaciones poco efectivas y en la escasa legitimidad otorgada a la participación de los trabajadores (Dirección del Trabajo, 2007).

Por todo lo anterior, cobra sentido intervenir sobre los espacios de participación y educación en materia de seguridad que pueden hallarse en la construcción. Las especificidades laborales del rubro demandan soluciones particulares en cuanto a la prevención de riesgo, que se correspondan con los desafíos que implica ésta en el sector. A su vez las altas tasas de accidentabilidad vuelven prioritario tal asunto. Todo ello sustenta el foco que pone el presente estudio sobre los comités paritarios, como una institución de promoción de la seguridad que puede hacer frente al contexto descrito, al tiempo que se constituye sobre principios de la

acción colectiva, que la mesa Mesa Nacional Tripartita de la Construcción y el programa de formación “ConstruYO Chile” afirman que contribuyen a la gestión y prevención de los accidentes laborales (OIT-MINTRAB, 2012) (Salinero, 2013).

Antecedentes sobre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es un órgano bipartito, o de participación colegiada (Salinero, 2013), compuesto por representantes de trabajadores y empleadores, que cumple funciones técnicas en materia de gestión de los riesgos laborales al interior de las empresas, detectando y evaluando los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales y consensuando las medidas a aplicar para eliminar o controlar dichos riesgos.

La legislación nacional establece la obligatoriedad de conformar un Comité Paritario “en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas”, compuesto por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores y sus respectivos suplentes (Congreso de Chile, 1969).

En cada empresa o faena, el CPHS desarrolla las siguientes funciones:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad mediante la aplicación y control del programa de prevención de riesgos del comité;
3. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales;
6. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados (...);
7. Cumplir las demás funciones que le encomiende el organismo administrador.

Para algunos sectores, como es el caso de la construcción, está contemplada la presencia de un segundo tipo de Comité Paritario. La legislación estipula que en aquellas empresas “que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro” la empresa mandante tiene la obligación de constituir un Comité Paritario de Faena (CPF), “cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena (...) sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos” (Congreso de Chile, 2007).

Al Comité Paritario de Faena se le encomiendan las siguientes funciones:

1. Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen;
2. Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución por parte de la empresa principal;
3. Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran.

La importancia del papel desarrollado por el Comité Paritario sea de faena o de empresa, destaca además por la obligatoriedad que tienen sus decisiones e indicaciones. En particular, la ley establece que “las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Depto. de prevención y/o el Comité Paritario”, mientras que, respecto del Comité Paritario de Faena, “los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena (...) serán obligatorios para todas las empresas y los trabajadores de la respectiva obra, faena y servicios”.

DEFINICION DEL PROBLEMA Y RELEVANCIA

En la actualidad, el cumplimiento de las funciones técnicas del CPHS se ve dificultado por el débil papel que este instrumento parece jugar en las empresas chilenas, y la escasa valoración de la que goza por parte trabajadores y empleadores. La ENCLA 2014 informa, por ejemplo, que solo el 65% de las empresas cumple con la conformación de un CPHS. Así mismo, para los empleadores el CPHS es el instrumento de prevención de riesgos que presenta la percepción más negativa debido al incumplimiento de sus funciones relacionadas con la capacitación a trabajadores y en la investigación de accidentes. Mismo tipo de desaprobación muestran los trabajadores (Dirección del Trabajo, 2014).

En el sector de la construcción, el cuadro no cambia. En un estudio de 2007, la UCYMAT de la Dirección del Trabajo constataba, por ejemplo, que un gran número de representantes de trabajadores en el Comité Paritario entrevistados desconocían las evaluaciones de riesgo llevadas a cabo por las empresas y sus resultados, lo que limitaba su participación efectiva en el organismo. De la misma manera, se detectaban fallas importantes en el cumplimiento de otras funciones propias del Comité, ya que un 27% de accidentes informados por un conjunto de empresas no fue conocido ni investigado por los respectivos Comités paritarios (Dirección del Trabajo, 2007).

En general, dicho estudio ponía en evidencia además una importante falta de legitimidad de esta entidad dentro de las empresas del rubro, al detectar que la mayoría de ellas preferían consultar los temas de salud y seguridad con actores distintos al Comité Paritario (como el prevencionista o el capataz). Esta situación se traducía a menudo en los escasos márgenes de maniobra que las empresas dejaban a los Comités Paritarios, viéndose que en varios casos sus miembros lamentaban no tener acceso a los lugares de trabajo para llevar a cabo inspecciones, o no estaban considerados a la hora de discutir las políticas de SST, siendo relegados al tratamiento de problemas sanitarios básicos (Dirección del Trabajo, 2007).

Esta no sería la única evidencia que apunta a la valoración de los comités paritarios por parte de la empresa como factor que incide sobre su funcionamiento. En el estudio de Salinero (2013), por ejemplo, el análisis de dos casos antitéticos permite concluir que en aquellos

contextos donde la empresa respalda y favorece el Comité paritario éste cumple un rol protagónico en materia de SST, mientras que en aquellos donde domina el rechazo a su presencia, el Comité se reduciría a un organismo de escasa utilidad (Salinero, 2013).

Lo anterior invita a considerar los réditos que pueden implicar los comités paritarios para la generación de políticas de salud y seguridad, justificando la realización de estudios de mayor profundidad. La escasa literatura nacional existente sobre el tema entrega algunos insumos útiles para precisar este punto y visualizar de forma más concreta algunos mecanismos que estarían contribuyendo al buen funcionamiento de un CPHS.

En tal línea los aportes de Blamey y Gallardo, por ejemplo, sugieren que el correcto funcionamiento de los CPHS en cuanto a sus funciones mínimas tiene un impacto positivo sobre la tasa de accidentabilidad en las empresas, disminuyendo en cantidad y gravedad los siniestros. En sus informes, los autores analizan la forma en que el cumplimiento de deberes legales del comité se asocia a menores tasas de accidentabilidad (Blamey, Gallardo, Vivanco, Pineda, & Vanegas, 2010) (Blamey, Gallardo, Vivanco, Viveros, & Pineda, 2005). A su vez, en cuanto a las dinámicas de funcionamiento interno de los comités, Blamey y Cardenas, evidencian la importancia que tienen la reflexión e intervención orientadas a potenciar el trabajo en equipo, y la instalación de planificación y marketing estratégico (Blamey & Cardenas, 2012).

Otro antecedente desde el que abordar el fenómeno dice relación con las certificaciones de calidad que los organismos administradores otorgan a los Comités Paritarios en función de ciertos estándares de cumplimiento de la normativa y de las actividades realizadas. Estas iniciativas nos permiten explorar con mayor profundidad cómo es que distintos actores del sistema de previsión laboral entienden las buenas prácticas asociadas a los CPHS.

Por ejemplo, el sistema de certificación de la Mutual de Seguridad reconoce tres niveles de calidad distintos: oro, plata y bronce. La certificación bronce, corresponde al cumplimiento de las disposiciones mínimas establecidas por la legislación vigente. La certificación plata constituye un nivel intermedio y se entrega frente a acciones que mejoran “la gestión de los comités paritarios respecto de sus actividades en las reuniones de trabajo, competencias de sus miembros y al (los) programa(s) de trabajo (...)”. La certificación oro, el nivel más alto, reconoce el logro de acciones que potencian el CP, mejorando la gestión “tanto de sus miembros como de sus programas de trabajo”. Corresponden a este último nivel el cumplimiento de requisitos en materia de capacitación, tales como la participación de sus miembros en talleres de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), o en materia de programa, tales como el seguimiento de las medidas de seguridad implementadas previamente o el uso del IPER para la priorización de las actividades (Mutual de Seguridad, 2018).

A pesar del aporte que constituyen los parámetros de evaluación citados cuya importancia la evidencia destacaría, existe un vacío respecto de la influencia que variables distintas del mero cumplimiento de las mínimas funciones legales del CPHS, o del mejoramiento de su funcionamiento interno, podrían tener sobre la eficacia de esta institución. En este sentido las buenas prácticas a las cuales apunta el presente estudio debieran tener en cuenta también factores que excedan estos límites, que dicen relación especialmente con la dimensión de la

participación de los trabajadores en las decisiones sobre salud y seguridad, y con las prácticas que las hacen efectivas.

En este sentido la pregunta de investigación a la base del estudio es:

¿Qué prácticas realizadas en las faenas del sector de la construcción permiten el buen funcionamiento del Comité Paritario de Faena, y por qué?

Para responder a la pregunta se han elaborado los siguientes objetivos:

Objetivo general

Analizar comparativamente las prácticas valoradas como beneficiosas para un buen funcionamiento del Comité Paritario de faena (CPF) por los distintos actores en distintos contextos de faenas del sector inmobiliario, con énfasis en la perspectiva de los trabajadores al respecto.

Objetivos específicos

1. Analizar las percepciones sobre lo que es un buen funcionamiento del Comité Paritario de faena para los distintos actores en distintos contextos de faenas.
2. Analizar y comparar las percepciones sobre las prácticas o condiciones asociadas al funcionamiento del Comité Paritario de faena en distintos contextos de faenas, desde la perspectiva de los distintos actores.
3. Comparar las percepciones de los actores de distintos contextos de faenas sobre el funcionamiento del Comité Paritario de faena.

REVISION DE LITERATURA

La participación de trabajadores representa un factor extremadamente importante para los temas de salud y seguridad. La evidencia internacional, de hecho, muestra de manera clara el rol positivo que ésta juega, y cómo resulta hasta necesaria para la generación de ambientes seguros de trabajo (Boix & Vogel, 1997; Walters, 2010; Walters, et al. 2016; Menéndez, et al., 2009).

A pesar de la naturaleza eminentemente técnica del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, participación constituye una dimensión esencial de su funcionamiento. Mediante el Comité Paritario, en efecto, los trabajadores tienen la posibilidad de participar en la implementación, mantención y control de las medidas preventivas, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de las condiciones de trabajo de la empresa. Dicha importancia aumenta al considerar que el Comité Paritario es una de las pocas instancias de participación de trabajadores existentes en Chile (Carrasco, 2017). La integración de dicha dimensión, sin embargo, vuelve complejo el análisis del funcionamiento de los Comité Paritarios. Esto, dado el carácter ambiguo del concepto de participación, las distintas tipologías y alcances que presenta y, finalmente, su imbricación con los distintos intereses que cruzan las relaciones laborales de una empresa.

Según la literatura revisada, es posible plantear que el tipo, alcance y la consecuente efectividad de la participación de los trabajadores, están estrechamente vinculados con el tipo de relaciones laborales vigentes y los márgenes que estas dejan para la distribución del poder entre las partes. Por ello resulta necesario atender al modo en que empleadores y empleados se relacionan para entender las formas que adquiere la participación.

Tomando a préstamo categorías forjadas por los estudios sobre relaciones industriales, es posible ver cómo éstas ofrecen dos tipos de trasfondos diferentes para las prácticas participativas, e incompatibles entre sí. Ellas señalan cómo una relación laboral en la empresa podrá concebirse como una “membresía social”, que existe para satisfacer intereses comunes (marco de referencia “unitarista”), o como una “relación contractual negociada” que existe para satisfacer los intereses de grupos separados pero interdependientes (marco de referencia “pluralista”) (Fox, 1966).

Se asume que del paradigma imperante en cada caso se desprenden las formas de participación de los trabajadores que tienen lugar en la empresa. La visión pluralista, reconociendo la diferencia de fondo entre intereses de trabajadores y empleadores, y garantizando de consecuencia derechos y mecanismos para que estas visiones diferentes puedan ser representadas, expresadas y negociadas, otorgaría un espacio significativo para que la participación de los trabajadores pueda traducirse en efectivos logros conformes a sus propios intereses. Por otro lado, la visión unitarista, presuponiendo una identidad de fondo de intereses entre las partes y enfatizando el compromiso del trabajador individual con los valores de la empresa y con su cultura organizacional, limitaría la participación de los empleados a mera validación de intereses y necesidades de la empresa (Walters, et al. 2016).

Generalmente se tiende a identificar el marco pluralista con la existencia de organizaciones sindicales, y el unitarista con su ausencia (Walters 2010; Terry, 1999; Taras & Kaufman, 2006). Sin embargo, el estudio de Rogers y Streeck (1992) sobre los Comité de empresa (“Work council”) permite matizar el panorama, y entrega coordenadas muy útiles a la hora de poner en la correcta perspectiva el análisis de relaciones laborales en relación con el funcionamiento de los Comité Paritarios chilenos. Así, se definirían formas de comités que, como se verá, operan como correlato de diferentes paradigmas de relaciones laborales.

Los autores proponen tres tipos ideales de comité, siendo ellos comités paternalistas, comités consultivos y comités representativos. Por un lado, comités paternalistas, serían instancias utilizadas “para prevenir y anular la sindicalización” y “la expresión independiente de los intereses de los trabajadores”. Por el otro, los comités consultivos, se presentarían simplemente como espacios en los cuales las contrapartes intercambian información, para facilitar la cooperación en vistas a aquellos beneficios que se entienden como mutuos (la seguridad e higiene de la empresa), dado que la “representación bajo formas de negociación colectiva” sería un factor que distorsionaría e impediría dicha cooperación (Rogers & Streeck, 1992). Una tercera tipología serían los comités representativos, o “representative councils”, que se corresponden con el pluralismo laboral y los consecuentes márgenes que entregan a los trabajadores para plantear con mayor apertura sus necesidades en materia de seguridad y salud, reuniendo algunas importantes características:

- Estos Comités representan a todos los trabajadores de una empresa, sin importar su afiliación a una organización sindical. De esta manera, en contraste con el canal sindical de representación (que se expresa a través de reivindicaciones, conflicto y negociación colectiva), los Comités serían un “segundo canal” de representación de los trabajadores cuyo funcionamiento se basa según los principios de la “democracia industrial”, la “participación colectiva” y de la “consulta paritaria” en el lugar de trabajo.
- No tienen el carácter voluntario propio de las organizaciones sindicales, sino que son instituciones establecidas por ley y obligatorias. Como las primeras, sin embargo, funcionan sobre base representativa.
- Los Comités Representativos difieren de las políticas gerenciales que fomentan el involucramiento y participación individual de los trabajadores (por ejemplo: círculos de calidad, grupos semiautónomos de trabajo, etc.). Al contrario, apuntan a garantizar a los trabajadores de una empresa alguna forma de voz colectiva institucionalizada frente a la gerencia.
- En ellos, la comunicación entre representantes de trabajadores y del empleador no se limita a un intercambio de información, o a la consulta: contempla también la decisión conjunta o co-determinación, para tener en cuenta los intereses de los trabajadores a la hora de buscar soluciones compartidas en materia de salud, higiene y seguridad en la empresa.

En Cuadro 1 se presenta una sistematización de las perspectivas sobre las que se fundan las relaciones laborales y su relación con dinámicas e instituciones de participación de los trabajadores:

Cuadro 1. Sistematización de las perspectivas teóricas en la participación de trabajadores

Formas de participación (VVAA)	Perspectivas institucionalizadas de las relaciones laborales (Fox)	Formas efectivas de los comités (Streeck y Rogers)	Alcances de la participación (Boix y Vogel)
Indirecta o representativa	Pluralista (sindical/no sindical)	Representativos	Información, consulta a representantes, negociación, co-decisión
	Unitarista (sindical/no sindical)	Consultivos	Información, consulta a representantes
		Paternalistas	
Directa	Unitarista (no sindical)		Información, consulta individual

Fuente: Elaboración propia

El Comité Paritario chileno en el contexto de la discusión sobre participación de trabajadores

Con el objetivo de caracterizar la forma y el alcance de participación propios de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad chilenos, es posible plantear que, por lo menos en la forma en que la ley los consagra, los comités parecieran pertenecer a una visión pluralista de las relaciones laborales, según las definiciones anteriormente ilustradas. Ello, dado que la ley asegura los derechos y funciones propias de dicha tipología, permitiendo catalogarlos dentro de los denominados “comités representativos”. Sin embargo, es importante tener en consideración algunos elementos esenciales del marco de relaciones laborales chilenos que inevitablemente problematizan y matizan dicho juicio.

Chile, de hecho, presenta un panorama marcado por la debilidad de los espacios de participación en el ámbito laboral (Narbona, 2015), lo que se expresaría en una significativa “pulverización sindical”, bajas tasas de cobertura de la negociación colectiva y una fuerte asimetría en las relaciones laborales (Durán, Gálvez, & Narbona, 2016).

Considerando los temas de salud y seguridad en el trabajo, Carrasco afirma que el país “cuenta con un marco legislativo favorable a la mejora de las condiciones de trabajo y salud, pero este resulta insuficiente y su impacto se ve disminuido por la ausencia de una cultura nacional de seguridad, por el desigual poder existente en las relaciones laborales y por la escasa presencia de organizaciones sindicales en el país” (Carrasco, 2017, p. 17).

La situación nacional diferiría de otros contextos, como los europeos, en los cuales la forma más común de representación en los temas de salud y seguridad es la de los delegados de prevención, que pueden garantizar una participación más efectiva sobre esas materias, al contar con dedicación exclusiva para desarrollar sus funciones y un importante respaldo por parte de fuertes organizaciones sindicales (Menéndez et al., 2009).

Además, es necesario tener en cuenta los especiales énfasis que las publicaciones especializadas dan a la hora de capacitar y aconsejar sobre nociones básicas y funcionamiento de los Comité Paritarios. En estas se suele promover la participación como orientada hacia la armonía laboral, a la colaboración y la comunión de intereses. De consecuencia, otro elemento enfatizado es la rígida diferenciación de funciones que caracteriza, por un lado, al sindicato, y por otro, al Comité Paritario.

Estos antecedentes permiten plantear que el tipo y alcance de participación dentro del comité paritario chileno se polariza, influenciados por las débiles condiciones que enfrenta la participación de trabajadores, y por la hegemonía ejercida por una visión unitarista de las relaciones laborales. En este panorama, retomando los modelos interpretativos propuestos por Rogers y Streeck (1992), el carácter representativo del comité paritario experimentaría variaciones hacia los modelos paternalista o consultivo. Las inclinaciones que tomen dependen no sólo del marco legal que rige su funcionamiento, que para el caso de los comités propugna

un paradigma pluralista, sino también de factores contextuales entre los que se hallan el modo en que la participación de los trabajadores se hace efectiva y las prácticas que sostienen a la entidad en el espacio laboral.

Las precondiciones para la participación efectiva

La experiencia internacional constata que las formas y alcances de la participación de trabajadores en salud y seguridad descritos anteriormente tienen distintos niveles de efectividad, es decir, algunos funcionan mejor que otros en cumplir sus objetivos.

Existe un amplio consenso entre los expertos respecto del hecho que una participación de tipo pluralista tiene un mejor funcionamiento y mejores resultados (tasas de accidentabilidad o morbilidad, por ejemplo) en comparación a los abordajes unitaristas, destacando de manera especial el papel jugado por la presencia de organizaciones sindicales en estos resultados (Walters et al., 2016; Menéndez et al., 2009; Yassi, et al. 2013; Walters y Nichols, 2007; Ollé-Espluga, 2014; Walters, 2010).

Otros autores, sin embargo, matizan estas conclusiones aportando evidencias respecto de los buenos resultados obtenidos por esquemas de participación indirecta no sindical en salud y seguridad (Taras y Kaufman, 2006; Terry, 1999; Haynes, Boxall, & Macky, 2005). Distinto sería el caso de la participación directa de trabajadores, para la cual la evidencia es mucho menor y menos clara (Walters, 2010).

Más allá de estas posiciones, la literatura internacional comprueba que, para que sea efectiva y significativa, la participación de los trabajadores en salud y seguridad debe contar con algunas precondiciones. Atendiendo al propósito del presente estudio, se plantea que estas pueden ser consideradas como aproximaciones iniciales para la exploración de buenas prácticas a desarrollar durante la investigación.

Bryce & Manga, 1985 estudiando el caso canadiense, elaboraron un primer intento de sistematizar dichas precondiciones distinguiendo entre factores internos y externos al comité paritario, entendiendo con los primeros aquellos que un comité puede controlar, y con los segundos aquellos que generalmente un comité no puede influenciar. De otra manera, el proyecto europeo sobre representantes de seguridad (EPSARE) ordenaba los mismos factores en tres categorías: las condiciones políticas y sociales del contexto, las condiciones internas a las empresas, y las condiciones específicas de los representantes de seguridad (Menéndez et al. 2009).

Prescindiendo del tipo de sistematización elegido, las investigaciones y evidencia revisadas concuerdan en los siguientes criterios (Walters y Quinlan, 2016; Walters y Nichols, 2007; Walters, 2010; Milgate, Innes, & O'Loughlin, 2002; Bryce y Manga, 1985; García, López-Jacob, Dudzinski, Gadea, & Rodrigo, 2007; Ollé-Espluga, 2013; Terry, 2009; Taras y Kaufman, 2006; Yassi et al., 2013; Menéndez et al., 2009; Nichol, et al, 2009; Simard, Carpentier-Roy, Marchand, & Duelllet, 1999):

- la importancia de un marco legal orientador,

- la existencia de fiscalizaciones para hacer cumplir esas normas legales,
- el compromiso por parte de los altos directivos de la empresa hacia los temas de salud y seguridad y enfoques participativos,
- una representación autónoma y efectiva de los trabajadores en el lugar de trabajo y la presencia de soporte por parte de una organización sindical externa al lugar de trabajo,
- la capacitación de los representantes de los trabajadores en tema de salud y seguridad,
- la comunicación fluida entre representantes de trabajadores y representados.

Al faltar estos factores, o por lo menos una combinación entre algunos de ellos, la participación de trabajadores se reduciría a seguir las reglas de comportamiento individual (behaviour based rules) impuestos por la dirección de la empresa, minando desde sus fundamentos aquellos espacios de participación autónoma de los trabajadores que, como visto anteriormente, permiten logros efectivos en salud y seguridad conformes a sus propios intereses (Frick & Kempa, 2011).

Dentro de este amplio abanico de factores, la literatura generalmente asigna al compromiso de los directivos de la empresa un rol crucial, siendo el elemento más crítico para determinar el éxito de la participación. Entendiendo la gestión participativa de la salud y seguridad en el trabajo como un “triángulo de la prevención”, el compromiso del empleador representaría el vértice principal, al depender la representación de trabajadores de la cooperación de los gerentes, jugando la fiscalización y la regulación estatal un rol de guía y orientación general (Walters y Quinlan, 2016, p. 3).

Analizando otros factores determinantes, algunos estudios (Garcia et al. 2007) ponen en evidencia la importancia de considerar el tamaño de la empresa en que se desarrolla la participación de trabajadores. En este caso, los autores señalan que en las pequeñas empresas, la actividad de los representantes de seguridad era considerablemente más limitada respecto de las grandes empresas.

Finalmente, Hall, Forrest, Sears, & Carlan (2006) constituyen una importante contribución que enriquece esta reseña de precondiciones, al enfocarse específicamente en la acción concreta desarrollada por los representantes de trabajadores en salud y seguridad dentro de la empresa. Estudiando algunos casos de la industria automovilística canadiense, los autores destacaban que, más allá de la presencia de las precondiciones tradicionalmente consensuadas por la literatura, un importante factor para la efectividad de la participación de trabajadores resultaba de la capacidad de algunos representantes de acumular y gestionar conocimiento técnico útil para dialogar o negociar con éxito frente a la contraparte. Estas prácticas de búsqueda autónoma de información sobre riesgos laborales y prevención fueron definidas por los autores como “activismo del conocimiento” (knowledge activism). Era a través del conocimiento que ellos se demostraban competentes y legitimaban frente a la contraparte y sus propios compañeros. Gracias a estas estrategias, en definitiva, los representantes del activismo del conocimiento lograban obtener resultados concretos aunque se movieran en contextos hostiles.

De una forma similar, Walters y Quinlan (2016) caracterizan la acción concreta de los representantes sindicales de salud y seguridad de la minería australiana, obligados a confrontarse con empresas con estrategias de recursos humanos muy agresivas en contra de las organizaciones de trabajadores. En este caso, dos de los factores clave de su eficacia eran dados por la experiencia acumulada en el cargo y por las motivaciones que estaban a la base de su decisión de ser representantes, que les permitían moverse con sabiduría y equilibrio en terrenos desfavorables.

Finalmente, los estudios de Walters (2010) y de Walters y Nichols (2007), sitúan el problema de la efectividad de la participación en el rubro de la construcción, validando los hallazgos de la literatura mencionados. Es en el marco de todas estas aristas –a ratos contrapuestas- que comprenden la “participación de los trabajadores”, que este estudio propone identificar y promover buenas prácticas. Dada la naturaleza participativa del Comité Paritario, éstas no pueden comprenderse ignorando su relación al problema de la participación acá abordado.

Las buenas prácticas

Un elemento central del presente estudio será la búsqueda de “buenas prácticas” para el buen funcionamiento del Comité Paritario. Para ello se requieren nociones mínimas sobre esta categoría y el uso que se le dará en esta investigación.

Según la Organización Internacional del Trabajo, estas se definen como acciones orientadas a la innovación, la eficacia, la sostenibilidad y la replicabilidad (OIT, 2003). En otras palabras, es posible definir a las buenas prácticas como aquellas experiencias o acciones que alcanzan “(...) resultados positivos, siendo efica[ces] y útil[es] en un contexto concreto, contribuyendo al afrontamiento, regulación, mejora o solución de problemas y/o dificultades” y que pueden servir “de modelo para otras organizaciones” (Comunidad de prácticas en APS, 2018).

Dado que, como se explicitó previamente, el presente estudio observará el buen funcionamiento del Comité paritario desde la perspectiva de la participación y de su efectividad, se entenderán inicialmente como buenas prácticas aquellas experiencias que, en cada faena, promoverán la participación de los trabajadores y sus representantes.

En este sentido, para la identificación de buenas prácticas se utilizarán los criterios sistematizados por Carrasco (2015):

- Pertinencia, entendiendo que las acciones responden a las necesidades e intereses de los trabajadores y de sus representantes.
- Experiencia transferible, es decir, que la práctica pueda ser imitada o implementada en otro espacio de trabajo. En este caso será oportuno un análisis contextual de las faenas y evaluar qué factores específicos los actores identifican que las hacen posibles o las dificultan.
- Sostenible: que las prácticas sean sustentables a largo plazo en términos económicos.

- Participación: que las prácticas encontradas incentiven la participación efectiva de los representantes de trabajadores del comité paritario dentro de las decisiones de seguridad de la empresa o las faenas.

Estos criterios implicarán problematizar las buenas prácticas a identificar, teniendo en cuenta, prioritariamente, los elementos que caracterizan al contexto de cada faena y que influyen en los espacios de acción y decisión de los representantes de trabajadores.

De esta manera, respecto de la transferibilidad, será necesario tomar en consideración los factores específicos de cada faena que permiten u obstaculizan dichos espacios de acción y decisión. Así mismo, respecto de la participación, será importante considerar si el marco de las relaciones laborales de cada faena se acerca más a un modelo unitario o pluralista; o si el contexto de la faena favorece una participación de tipo informativo, consultivo o de negociación y co-determinación.

Atendiendo a la literatura citada, entonces, serán inicialmente considerados como ejemplos de buenas prácticas:

- El compromiso de los altos directivos de la empresa hacia los temas de salud y seguridad y enfoques participativos,
- La existencia de una representación autónoma y efectiva de los trabajadores en el lugar de trabajo,
- La presencia de soporte por parte de una organización sindical,
- La capacitación de los representantes de los trabajadores en tema de salud y seguridad,
- La comunicación fluida entre representantes de trabajadores y representados
- La existencia de un marco legal orientador y de fiscalizaciones para hacer cumplir esas normas legales

Sin embargo, dado el carácter exploratorio y cualitativo del estudio, las conversaciones con los actores seleccionados permitirán identificar experiencias y acciones emergentes no contempladas en esta propuesta inicial.

METODOLOGÍA

Tipo de diseño y estrategia metodológica

En concordancia a los objetivos y antecedentes conceptuales presentados con anterioridad, la investigación aquí desarrollada es de carácter cualitativo y de interés exploratorio. Este tipo de estudio abandona la lógica de la investigación tradicional dirigida a “objetos” para abocarse a estudiar observadores que en su operar (en sus observaciones) construyen los mundos en los que se desenvuelven (Arnold, 1998).

Se entiende entonces que este tipo de investigación permite avanzar en la comprensión de cómo y porqué actúan los actores relevantes de una faena en relación con el comité paritario, identificando de esta manera las prácticas que mejoran o facilitan el trabajo del comité paritario de faena. La investigación cualitativa provee las herramientas para dar cuenta con mayor profundidad de las características del fenómeno y los procesos que se pretenden investigar, intentando levantarlas desde la visión de los actores involucrados en los mismos.

Además, considerando los antecedentes existentes en relación con los tópicos abordados, con esta investigación se pretende vincular estas prácticas con aquellos factores contextuales que hacen efectiva la participación de trabajadores y en cuyo marco se inscriben las practicas mismas.

En este sentido el estudio se enmarca en la estrategia metodológica del “extended case method” propuesta por Burawoy (1998) para relevar los efectos del contexto en la investigación social. Específicamente, resultan especialmente importantes los momentos que el autor define de reconstrucción (o extensión) del proceso y de estructuración de los casos de estudio.

Con el primero, se trata de comprender que el conocimiento de los actores responde siempre a sus distintas situaciones sociales y de reconstruir el proceso estudiado desde la perspectiva de las relaciones de poder involucradas. Con el segundo, se asume que un proceso específico se enmarca siempre en un contexto de dinámicas estructurales que lo trascienden, siendo necesario extenderse desde dicho proceso hasta la estructuración de los casos por las fuerzas sociales.

La importancia de estos momentos (o extensiones) se vuelve evidente al situar la unidad de análisis de la investigación en su contexto. Al localizar la unidad de análisis debe entenderse que el estudio atiende a la realidad del comité paritario en el sector inmobiliario, inscrito a su vez en el sector de la construcción. Tomando en cuenta que en el sector de la construcción el comité paritario se constituye fundamentalmente al nivel de la faena –dando lugar al comité paritario de faena –, se ha definido como unidad de análisis a la faena de construcción, considerando la visión de los distintos actores involucrados. El Cuadro 2 resume los niveles involucrados en los momentos de reconstrucción de procesos en la faena y la estructuración de los casos de estudio.

Cuadro 2. Estructuración del proceso de análisis

<i>Estructuración de los casos</i>		<i>Reconstrucción de procesos</i>	
Contexto de relaciones laborales en Chile y el lugar del Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Contexto del sector de la construcción y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el sector	Contextos de faenas del sector inmobiliario y de los Comités Paritarios de faena	Perspectivas de distintos actores respecto al funcionamiento del Comité Paritario de faena en cada caso de estudio

Fuente: Elaboración propia.

Esta estrategia se articula con los objetivos del estudio que se han definido anteriormente. Así, los objetivos específicos 1 y 2 de la investigación atienden a la reconstrucción de procesos que

se dan al interior de la faena, mientras el objetivo específico 3 apunta tanto a la reconstrucción de un proceso como a la estructuración de los casos de estudio. En esta ocasión, la reconstrucción de procesos corresponde a poner en relación las experiencias y percepciones de los distintos actores de las faenas, interrogándonos por su relación con el funcionamiento del comité Paritario. La estructuración, por su parte, corresponde al ejercicio de comparar lo que ocurre en las faenas, identificar sus diferencias y rastrearlas hasta el panorama de las fuerzas sociales que participan tanto de los sectores inmobiliario y de la construcción, como del contexto más general de las relaciones laborales en Chile.

Por último, tomando en cuenta la propuesta de Burawoy (1998), la presente estrategia metodológica cuenta con un tercer momento, de “reconstrucción teórica”, dado que pretende aportar a la generación de teoría respecto de los factores que fomentan la efectividad de la participación de los trabajadores. En este sentido, la investigación social siempre se desarrolla teniendo en cuenta un repertorio teórico dado, siendo necesario arrancar del saber acumulado para luego impulsar una reconstrucción, extendiendo así la teoría.

El presente estudio, como visto en la recopilación de literatura, cuenta con un consistente repertorio teórico que permite acercarse a los casos de estudio mediante algunas hipótesis o ejemplos de buenas prácticas que sirven de referencia y que la exploración cualitativa se encargará de enriquecer mediante la producción de material empírico novedoso.

Así, para facilitar la articulación entre teorías y evidencia empírica se ha procedido del siguiente modo: i) en primer lugar, se han construido los casos de estudio a partir de criterios destacados por la investigación precedente; ii) en segundo lugar, teniendo en cuenta el repertorio teórico expuesto, se privilegia una entrada empírica para identificar prácticas y condiciones asociadas al funcionamiento del Comité Paritario de faena en distintos contextos del sector inmobiliario; iii) en tercer lugar se considera la identificación de las prácticas y condiciones que permiten un mejor funcionamiento del Comité Paritario de faena, discutiendo así los antecedentes y enriqueciendo las propuestas teóricas.

Muestra y selección de empresas

La construcción de la muestra consideró dos niveles y etapas. Un primer nivel corresponde a la selección de faenas de construcción, delimitando los casos a estudiar debido a criterios teóricos y de una previa caracterización de las empresas y faenas. Un segundo nivel corresponde a la selección de actores sociales que participan de la faena y se relacionan de diferentes maneras con el comité paritario.

En el primer nivel se registraron algunas dificultades que impidieron llevar a cabo la idea planificada inicialmente. Aunque el problema de los comités paritarios y la participación de los trabajadores en salud y seguridad se presenta a lo largo del rubro de la construcción, las dificultades para abarcar la diversidad existente en el sector llevaron a limitar la investigación en el área inmobiliaria de mediana (edificios) y pequeña escala (condominios y viviendas menores). Por razones prácticas el estudio fue finalmente implementado en cuatro faenas del

sector inmobiliario que fueron seleccionadas por MUSEG en función de su disponibilidad y disposición a participar¹ y no en función de los criterios definidos para la selección de muestra².

De todas maneras, el equipo de investigación tuvo un acercamiento previo a las faenas mediante un cuestionario telefónico aplicado a los prevencionistas de riesgo de las distintas empresas participantes, lo que hizo posible llevar a cabo una caracterización inicial de las faenas.

Cuadro 3. Descripción de las faenas de acuerdo con sus características de muestreo

Criterio		Faenas seleccionadas			
		Faena A	Faena B	Faena C	Faena D
Tamaño de la empresa	Pequeña	X			X
	Mediana		X		
	Grande			X	
Tamaño de la faena	Pequeña	X			
	Mediana		X	X	
	Grande				X
Antigüedad de la faena	1 a 6 meses				
	7 a 14 meses	14	8	12	
	+ 15 meses				68
Rotación laboral e inestabilidad del trabajo	Baja				
	Media	X	X	X	X
	Alta				
Accidentabilidad	Baja			X	
	Media	X	X		X
	Alta				
Cultura y disposición de la empresa	Buena			X	
	Regular		X		
	Mala	X			X
Organización sindical	No	X	X		X
	Sí			X	
Funcionamiento CPF	Bueno			X	
	Cumple		X		
	Malo	X			X

¹ Por las dificultades presentadas por el contexto de la pandemia de COVID-19, una quinta faena que se había comprometido inicialmente en participar no pudo ser explorada.

² Los criterios de selección planificados inicialmente fueron: i) el tamaño de la empresa; ii) el tamaño de la faena; iii) la antigüedad de la faena; iv) los niveles de rotación laboral; v) los niveles de accidentabilidad; vi) la cultura y disposición de la empresa en temas de salud y seguridad laboral; vii) la existencia o no de organización sindical; y viii) las percepciones sobre el funcionamiento del Comité Paritario de Faena.

FUENTE: Elaboración propia. Debido al tamaño y duración de las faenas de las empresas participantes, las posibilidades de selección fueron limitadas. Para definir la cultura y disposición de la empresa se consideraron tanto la disposición declarada por parte de la empresa como sus resultados en materia de accidentabilidad, certificaciones internacionales de la empresa y la certificación del Comité Paritario de Faena. A partir de lo anterior, se consideró "buena" a empresas que declararan tener buena disposición y contaran con indicadores de buenos resultados; "regular" a empresas que declaran tener una buena disposición sin resultados que lo acredite; y "mala" a empresas que no contaban con buenos resultados ni tampoco declaraban tener buena disposición en la materia.

En el segundo nivel, la selección de los participantes ha tenido por objetivo resguardar la observación y análisis de discursos situados en distintas posiciones posibles al interior de la faena, que condicionarán las prácticas y valoraciones de los actores respecto del funcionamiento del Comité Paritario. Esto corresponde a la construcción de una muestra cualitativa estructural propiamente tal (Ortí, 1994).

A partir de la revisión de antecedentes del sector de la construcción y de las formas de constitución de los comités paritarios de faena en el sector inmobiliario, se han identificado como relevantes los siguientes actores:

- i) administradores de faena;
- ii) prevencionistas de riesgo;
- iii) trabajadores de base;
- iv) miembros del Comité Paritario, tanto representantes de la empresa como representantes de los trabajadores y los respectivos suplentes;
- v) dirigentes o delegados sindicales de seguridad.

Técnicas de producción de información

Un rasgo distintivo de los estudios cualitativos exploratorios es el uso de diversas fuentes de información complementarias. Así, la investigación consideró tanto la selección y sistematización de información documental, como la producción de información cualitativa primaria a partir de entrevistas en profundidad individuales y grupales a los distintos actores mencionados.

En el caso de la revisión de documentos y registros, se consideró la recolección de información que permitiera profundizar en el conocimiento del funcionamiento y actividades del comité, y en las condiciones de salud y seguridad de la faena, con el objetivo de ajustar las pautas de entrevista que se habían preparado previamente y preparar de manera adecuada las intervenciones cualitativas. Para eso se solicitaron a la administración y al prevencionista los siguientes documentos: sistema de gestión de riesgos de la empresa y la faena; Acta de constitución del CPF; Acreditaciones de cursos realizados por representantes del CPF; Actas de reuniones del CPF; Cronograma de actividades del CPF; Registro de las actividades del CPF; Informes de investigación del CPF.

En el caso de la producción de información cualitativa, esta se llevó a cabo a través de la aplicación de entrevistas individuales semiestructuradas, entrevistas grupales y grupos focales. Para eso se elaboraron previamente instrumentos de producción de información cualitativa (pautas), orientados a captar cuatro dimensiones, de acuerdo con los objetivos del estudio:

1. Qué entiende cada uno de los actores sobre el funcionamiento del Comité Paritario de faena, es decir, que dirían que es un comité paritario que funcione bien y cómo evalúan el comité paritario de su actual faena (objetivo específico 1);
2. Qué condiciones o prácticas considera cada uno de los actores que permite al Comité Paritario de faena funcionar mejor, qué condiciones o prácticas merman su funcionamiento y cuáles de ellas se dan en su actual faena (objetivo específico 2);
3. Cómo perciben los distintos actores de una misma faena el funcionamiento del Comité Paritario de su actual faena (objetivo específico 3);
4. Cómo los elementos o condiciones que de acuerdo con la teoría afectan el funcionamiento del Comité Paritario de faena, se presentan en cada una de las faenas estudiadas (reconstrucción teórica).

La entrevista individual semiestructurada fue aplicada a: administrador de faena, prevencionistas de riesgo (en caso de que hubiera solamente uno en la faena) y dirigente sindical.

La entrevista grupal fue utilizada para los representantes del comité paritario de faena, separando los representantes de la empresa de los de parte de los trabajadores para relevar la interacción del grupo como elemento de interés (Frey & Fontana, 1991; Lambert & Loiseau, 2008). También, en caso de que hubiera más de un prevencionista por faena y estos trabajaran conjuntamente se aplicó una entrevista grupal al equipo de los prevencionistas de riesgo. En la faena B en particular se realizó también una entrevista grupal a representantes de contratistas, ya que, de acuerdo con lo señalado por la empresa, ellos eran parte del CPF en calidad de miembros.

El grupo focal, finalmente, fue aplicado a los trabajadores de base. La selección de los participantes fue llevada a cabo de manera aleatoria y conjunta por parte de la prevencionista y del equipo investigador, tratando de garantizar la presencia de trabajadores de la empresa mandante como de contratistas.

Cuadro 4. Instrumentos aplicados en cada faena

<i>Actores de cada faena</i>	<i>Faena A</i>	<i>Faena B</i>	<i>Faena C</i>	<i>Faena D</i>
Entrevista individual: Administrador de obra o faena	X	X	X	X
Entrevista individual: Prevencionista de riesgos	X		X	
Entrevista grupal: Prevencionistas de riesgos		X		X
Grupo focal Trabajadores de base	X	X	X	X

Entrevista individual: Dirigente sindical			X	
Entrevista grupal: Representantes del Comité Paritario de faena por parte de trabajadores	X	X	X	X
Entrevista grupal: Representantes del Comité Paritario de faena por parte de empresa	X	X	X	X
Entrevista individual: Representantes del Comité Paritario de faena por parte de empresa	X			
Entrevista grupal: Representantes de contratistas		X		

Fuente: Elaboración propia

En total se realizaron 23 intervenciones. Con el propósito de garantizar el cumplimiento de criterios éticos que resguarden la libertad de los participantes para formar parte del estudio, el resguardo de su identidad y la idoneidad de la información producida, la investigación consideró la firma de un consentimiento informado en el cual se incluían los propósitos y condiciones generales del estudio, permiso para grabar los relatos y los posibles usos de la información producida.

Además, como medida adicional, en cada faena se llevó a cabo una reunión inicial con todos los participantes para presentar el estudio y generar confianza respecto de sus actividades y objetivos. La información producida en las entrevistas y en los grupos focales fue registrada en audio y posteriormente transcrita para proceder a su análisis. Las pautas que orientaron el levantamiento de información se adjuntan en el Anexo 1.

Descripción del proceso de análisis

La información producida en el proceso investigativo fue sometida al análisis de contenido de datos textuales, para lo cual fue ordenada, seleccionada y posteriormente interpretada, relacionando la información producida tanto con el corpus teórico construido para la investigación como con el contexto específico en que se desenvuelven los informantes.

El análisis de los diferentes contenidos fue sometido a la revisión de distintos investigadores involucrados en el proceso, de modo tal de optimizar la confiabilidad de los análisis e interpretaciones realizadas. Todo el material transcrito fue importado a un software de análisis cualitativo Nvivo 11, el cual permite reconocer los documentos transcritos y los audios como “recursos”, disponibles para ser codificados y agrupados en ciertas categorías de análisis (“nodos” o “códigos”), sea de manera emergente e inductiva, o bien de modo deductivo, utilizando principalmente la técnica de teoría fundamentada (Charmaz, K., 2006).

A continuación, se describen los principales pasos seguidos en el proceso de análisis:

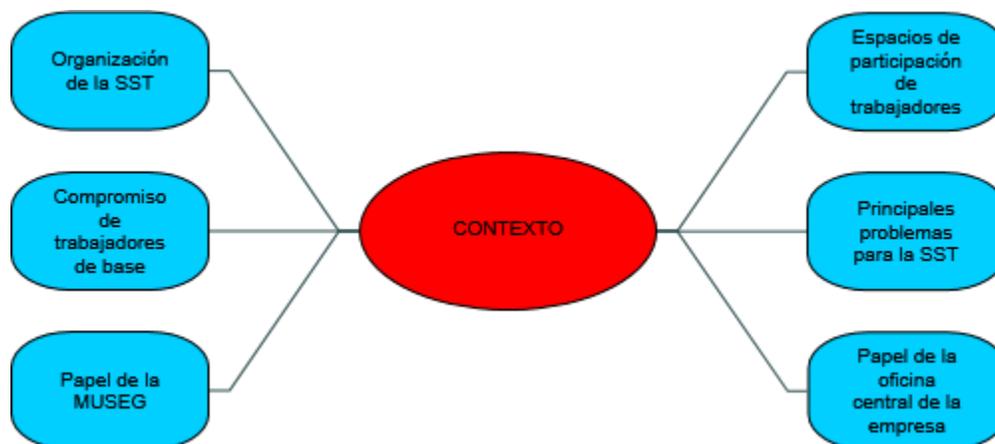
Paso 1 Lectura de materiales: El primer tratamiento que se dio a la información fue la lectura de las entrevistas y grupo focal de la faena A y la selección de citas relevantes de acuerdo con los objetivos de la investigación para discutir las dentro del equipo de investigación. Se decidió abordar primeramente una sola faena para evaluar de qué manera habían funcionado los instrumentos y tener una primera aproximación a los resultados obtenidos.

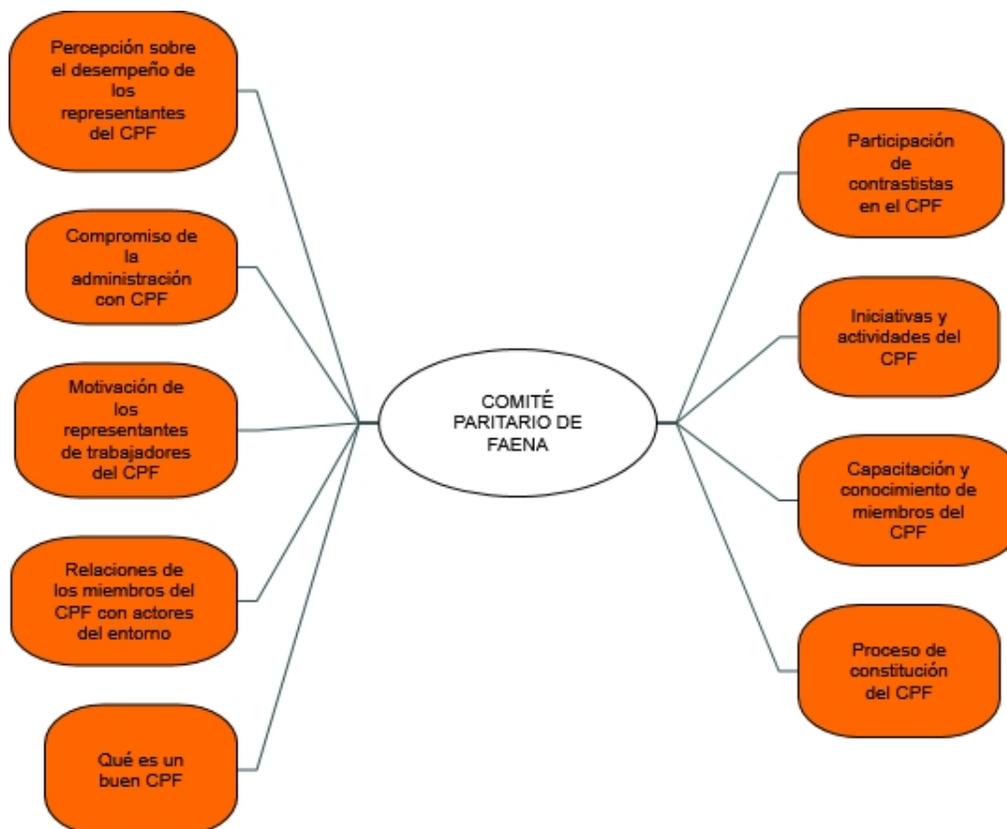
Paso 2 Codificación descriptiva y creación del primer árbol de nodos: las citas relevantes fueron etiquetadas en códigos atribuyendo significados a las palabras y frases de los entrevistados. Esta fase fue realizada de manera inductiva, es decir, identificando códigos abiertos emergentes de la información transcrita para “dejar que los materiales hablen” (Quintana y Montgomery, 2006), resguardando también que dicha información estuviera relacionada con las preguntas de las pautas, y por ende al material teórico y a los objetivos del proyecto. Estos materiales fueron codificados por los investigadores de manera individual y paralela, buscando luego contrastar las aproximaciones de cada investigador para llegar a lo que se denomina codificación cruzada, de modo tal dar una mayor validez y asegurar la calidad de los análisis cualitativos.

Paso 3 Codificación axial – segunda codificación: una vez categorizadas todas las citas seleccionadas inicialmente, fue realizada una re-categorización, en la cual los nodos y citas asociadas a éstas fueron revisadas de acuerdo con los objetivos y dimensiones que habían sido definidos como relevantes al momento de construir el problema de investigación. En esta etapa, finalmente, los códigos fueron relacionados uno con otros, combinando tanto el pensamiento inductivo llevado a cabo por cada investigador, como el deductivo de las categorías previas de las pautas de preguntas o algunos elementos de las áreas de acción. A través de este proceso de reflexión y discusión, se afinaron las categorías de la codificación axial y se definió un “árbol” de códigos (nodos) definitivo.

Paso 4 Análisis de resultados: En base al árbol de códigos elaborado y validado se volvió a ordenar y codificar las entrevistas y el grupo focal de la faena A y las restantes, dejando la posibilidad de que pudiesen emerger nuevos códigos y agregar nuevos nodos. Sin embargo, en ninguno de los restantes casos fue necesario modificar el árbol ya que este mostró ser bastante comprehensivo de la información recopilada en los distintos casos.

A continuación, se presenta la versión final del árbol de nodos utilizado en el proyecto:





En ella apreciamos que la información se ordenó según dos grandes ámbitos. Un primero que dice relación con toda la información directamente asociada al contexto en que se inserta el comité paritario, cuyos aspectos más relevantes fueron la organización y gestión de la salud y seguridad en la faena, la existencia de espacios de participación de trabajadores al margen del CPF, el compromiso de trabajadores de base con los temas de salud y seguridad, los Principales problemas para la SST visualizados por los distintos actores de la faena, el Papel de la Mutual, y finalmente el Papel jugado por la gerencia de la empresa mandante.

Luego, vemos que se construyó un nodo relativo al comité paritario de la faena, contando entre sus dimensiones relevantes a las iniciativas y actividades del comité, el compromiso mostrado por la administración con el comité, las relaciones que los miembros del comité tienen con actores del entorno (particularmente prevencionistas y trabajadores de base), la percepción sobre el desempeño de los representantes, y la motivación que moviliza a los representantes del comité. También el análisis arrojó evidencias sobre el nivel de capacitación y conocimiento de miembros del CPF, el nivel de participación de empresas contratistas y temas relacionados asociados al proceso de constitución del CPF.

RESULTADOS

Ahora se presentarán los resultados por cada faena para los distintos nodos. Estos serán presentados inicialmente de manera individual, para luego dar cuenta de los resultados cruzados en un análisis de caracterización del contexto de la faena, la forma de participación que se da en el CPF estudiado, y las distintas buenas prácticas identificadas.

Para facilitar la lectura, al comienzo del análisis de cada faena se proporcionará un breve resumen de sus resultados esenciales³.

Resultados por faena: Faena A

Resumen

Las entrevistas realizadas en la faena A permiten describir un contexto de las condiciones de seguridad de la faena en el cual juega un rol gravitante la prevencionista de riesgos. Su compromiso es reconocido como clave a la hora de llevar a cabo todas las iniciativas necesarias para garantizar la seguridad de la faena. Junto con las actividades canónicas, tales como los distintos tipos de charlas o la elaboración de instrumentos para el levantamiento y control de problemas de seguridad (personalizados e IDS), su acción se caracteriza por el interés que demuestra a la hora de construir un vínculo cercano con los trabajadores y favorecer su compromiso hacia la seguridad. En su quehacer se aprecia una visión compleja de los temas de SST en la cual la posibilidad y capacidad de parte de los trabajadores de señalar situaciones de riesgo puede retroalimentar de manera positiva a la organización.

Los actores entrevistados, de hecho, reconocen que su llegada coincidió con un notable mejoramiento de las condiciones de SST de la faena, ya que ha permitido sanar algunos problemas de compromiso de la administración y de las líneas de mando, tradicionalmente más inclinés a otorgar centralidad a la productividad más que a la seguridad.

En este contexto el CPF es un actor valorado positivamente por la mayoría de los actores entrevistados: se destaca el compromiso y proactividad de los representantes de trabajadores y su motivación para cumplir con su papel dentro de la faena. Un elemento importante por considerar es que los representantes de trabajadores del CPF tienen una relación previa con algunas líneas de mando de la faena (profesional de obra) y con la prevencionista lo que facilita la confianza y el trabajo diario.

Los representantes de trabajadores han mostrado un progresivo empoderamiento respecto de su propio rol, lo que implica una mayor capacidad de actuar de manera autónoma a la hora de hacer inspecciones e investigaciones de accidentes. La prevencionista de riesgos,

³ Además, como anexo 1 se entrega el resumen extenso de cada faena.

sin embargo, considera que aun el comité adolece de independencia cuyo logro constituye parte importante de sus esfuerzos.

La mayor parte de los planteamientos de los representantes de trabajadores se dirige hacia el mejoramiento de las condiciones de higiene y calidad de vida dentro del espacio laboral (baños, comedor, camarines, etc.) y en general los mismos representantes reconocen una buena disponibilidad por parte de la administración para cumplir con los compromisos. Por su parte, la administración de la faena valora el realismo de sus planteamientos.

El único actor fuertemente crítico hacia el CPF son los trabajadores que sienten una fuerte lejanía de sus representantes. Esto se debe también a los mecanismos de conformación del CPF, que, así como establecidos actualmente en la ley, no permiten una plena representatividad de ese instituto.

Contexto

Principales problemas para la SST

La presente faena es descrita como una faena de tamaño mediano/grande, en la cual se construyen cinco torres de cuatro pisos cada una y en la cual trabajan alrededor de 250 trabajadores. Estas características constituyen a los ojos de los entrevistados importantes desafíos para la implementación de la seguridad laboral respecto de otras obras inmobiliarias como las grandes torres en altura. En este tipo de obra se requiere una mayor complejidad de la estructura de supervisión, debiendo tener un número mayor de capataces, y además las etapas de la construcción y los riesgos asociados se alternan y solapan de forma no lineal.

En este contexto, las entrevistas destacan con unanimidad que existen riesgos o eventos que son inevitables ya que siempre hay que calcular algo inesperado que pone en riesgo la seguridad. Todos los actores, además, asocian esta inevitabilidad a los comportamientos de los trabajadores, que son vistos como “arriesgados” o poco cuidadosos en el uso de EPP. Más específicamente los trabajadores de esta obra creen que algunos riesgos más sensibles dicen relación con la limpieza de los andamios, con la limpieza y orden de las vías de acceso y con los desniveles del suelo. Además, una gran preocupación de los trabajadores dice relación con las precarias condiciones de higiene de las instalaciones que la faena pone a disposición para los trabajadores (baños, comedores, agua para las duchas), lo que contrasta fuertemente con la percepción del resto de los actores que al contrario destacan la preocupación por mantener en buen estado esas instalaciones.

Sin embargo, hasta el momento de las entrevistas en la faena no se habían producido accidentes graves, contando solamente con algunos episodios más leves. A este propósito varios entrevistados destacan el compromiso de la empresa hacia la seguridad, dado que de todas maneras existen medidas y protocolos que mitigan las situaciones de riesgo descritas.

Otro problema característico del sector que afecta las condiciones de salud y seguridad en la faena es la rotación de trabajadores, dada por el constante movimiento de ingreso y salida de contratistas durante las distintas etapas de la construcción o por las condiciones contractuales vigentes. Según el administrador, en esta faena la rotación concierne un 30-40% de personal, siendo ellos los contratistas, mientras que existe un importante núcleo de personas que es estable y de planta. Según la prevencionista esta rotación del personal tiene efectos negativos en la posibilidad de generar y difundir una cultura preventiva dentro de la faena, porque los trabajadores nuevos que se incorporan necesitan tiempo para poder incorporar las normas y costumbres de seguridad de la faena, lo que pone importantes desafíos al equipo de prevención a la hora de fortalecer actividades educativas.

La rotación del personal, además, tiene efectos directos también en el comité paritario, entorpeciendo el desarrollo de sus funciones. En el caso de la presente faena, por ejemplo, los integrantes han cambiado con bastante frecuencia: los actuales representantes de trabajadores son los que quedan después que los demás fueron despedidos. Dos de ellos eran suplentes en un momento inicial. Misma situación para los representantes de empresa, cuya composición ha cambiado porque los miembros anteriores se fueron de la faena. Sin embargo, dado que la ley permite que el comité funcione hasta el momento que quede por lo menos uno de los representantes de cada parte, en la faena no fue necesario volver a un proceso electoral. A los ojos de un representante de la empresa esta situación ha afectado la capacidad de desempeño y la autoridad del mismo comité:

“(...) entonces se desarmó muchas veces, entonces no podría (...) decir pucha el comité paritario estuvo siempre como un... una pirámide junto con... con la organización.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

“Un buen comité paritario, en este sentido, necesita de condiciones de mayor estabilidad laboral en las cuales poder construir climas de confianza y afiatamiento entre los trabajadores porque el personal en constante rotación “nunca va a terminar conociendo el comité paritario y nunca va a tomar un buen aspecto el comité paritario.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

Un último problema para la gestión de la salud y seguridad de la faena que emerge de las entrevistas dice relación con el rol de las empresas contratistas y su compromiso hacia estos temas. A este propósito los distintos actores entrevistados destacan varios elementos a la vez. Por un lado, la prevencionista pone en evidencia la poca preocupación que caracteriza a los empleadores de las empresas contratistas hacia las condiciones en que sus trabajadores se desempeñan en la faena. Otros entrevistados destacan el papel de las condiciones contractuales de los contratistas, que siendo normalmente “a trato”, incentivan comportamientos arriesgados y una indolencia respecto de las medidas de seguridad establecidas por la administración. El trabajo a trato, básicamente, genera mayores ingresos para los contratistas e incentivaría así una menor preocupación para la salud y seguridad. Las actividades y normas preventivas vigentes en la faena, de esta manera, son vividas como una molestia por parte de algunos contratistas.

En esta situación, los entrevistados describen una importante diferencia entre trabajadores de empresas contratistas y trabajadores directamente contratados por la empresa mandante, ya que estos últimos a tener condiciones contractuales distintas asumen actitudes y comportamientos más cuidadosos hacia la seguridad.

Organización de la SST

La faena cuenta con un sistema formalizado de gestión de la salud y seguridad que se basa en distintos tipos de estrategias y actividades. En primer lugar, en la faena se encuentra protocolizado todo tipo de actividad que apunta a entregar información a los trabajadores sobre problemas y normas de salud y seguridad laboral. En este ámbito encontramos las charlas de inducción para los trabajadores que se integran en la obra, que son realizadas por la prevencionista, duran casi todo un día y cuentan con una evaluación final en base a la cual la prevencionista decide si el trabajador puede ingresar definitivamente a trabajar en la obra.

De manera semanal, todos los martes, se llevan a cabo “charlas integrales” en las cuales participan todos los trabajadores de la obra, duran 45 minutos y tratan diferentes temas de seguridad especialmente ligados al grado de avance de las labores. Las charlas integrales están a cargo de distintos actores que periódicamente se turnan, la prevencionista, las jefaturas, los representantes de trabajadores en el comité. Los trabajadores entrevistados sienten que esas charlas son bastante importantes ya que, por ejemplo, refuerzan constantemente la necesidad de utilizar los EPP.

Para la prevencionista, sin embargo, no son tan efectivas ya que la gran cantidad de trabajadores que participan debilita la posibilidad de que los contenidos sean efectivamente incorporados por los trabajadores. Por otro lado, destaca la importancia de las llamadas “charlas de cinco minutos” que los capataces llevan a cabo diariamente con sus cuadrillas ya que, al involucrar un menor número de trabajadores, serían más eficaces.

Finalmente, otro canal importante de información son las capacitaciones mensuales que se llevan a cabo desde la Mutua de Seguridad y que se agendan de acuerdo con las necesidades y prioridades fijadas por el equipo de prevención.

En segundo lugar, en la faena se contempla toda una serie de estrategias y mecanismos orientados a recoger información sobre los riesgos y problemas de seguridad existentes. Para eso se utiliza, por ejemplo, “el personalizado” que es elaborado por la encargada de prevención y entregado a los componentes de la línea de mando, para que durante el mes realicen tareas de inspección en la faena. El IDS (Instructivo de Desviaciones de Seguridad), por su parte, es un instrumento que también es entregado por la prevencionista y que las distintas jefaturas deben completar de forma diaria para generar cada día un levantamiento de los problemas de seguridad que pueden ocurrir en terreno y para garantizar su solución en tiempos breves.

Las charlas integrales de los martes, además, son también un momento importante para recoger las observaciones de los trabajadores respecto de problemas o falencias de distinto tipo. Según los trabajadores, sin embargo, sus observaciones no son recogidas de la mejor forma dado que no se le da una solución adecuada.

Un último canal de levantamiento de problemas es el comité paritario, que recoge las observaciones de los trabajadores y se encarga de exponerlas directamente en las reuniones para darle solución.

Estos mecanismos y herramientas de recopilación de información constituyen un entramado de acciones que hace posible para la administración vigilar el cumplimiento de los requerimientos de salud y seguridad en el día a día de la faena y se complementan con medidas adicionales tales como el uso de código de colores para certificar la integridad de las herramientas de trabajo o la obligación de tener una autorización firmada por la prevencionista para subirse a los andamios. La importancia que las líneas de mando vigilen y fiscalicen las condiciones de seguridad de la faena es una exigencia que se refuerza mediante el control operado por el departamento de prevención de riesgos de la empresa, la cual mensualmente evalúa toda la línea de mando según su compromiso en esas materias.

Otro componente del sistema de salud y seguridad vigente en la faena dice relación con la existencia de incentivos y recompensas que apuntan a fomentar comportamientos seguros por parte de los trabajadores. En esta faena la administración entrega dos gift card de \$50.000 cada una en el caso que durante un mes no se produzcan accidentes laborales. La prevencionista es la encargada de escoger los dos candidatos a la gift card, seleccionando a un trabajador de la empresa mandante y uno de los contratistas. La decisión puede ser discutida en el seno del comité paritario. Paralelamente, en la faena se han utilizado otros tipos de recompensas como la entrega de diplomas y tazas para trabajadores más comprometidos con la seguridad. En general todos coinciden en valorar positivamente estas iniciativas ya que efectivamente contribuían a estimular un comportamiento más seguro por parte de los trabajadores.

Paralelamente, en la faena existen protocolos que castigan o penalizan al infractor de las normativas de SST de la faena. En primer lugar, se mencionan multas y amonestaciones para las empresas contratistas, en el caso de que estas no respeten las exigencias puestas por el sistema de gestión de seguridad establecido por la Administración. También existen sanciones para los trabajadores de la faena que no cumplen reiteradas veces con las normas de seguridad. Los entrevistados coinciden en que la instalación de estos mecanismos punitivos son una contribución especial de la actual prevencionista que entró en la faena a relevar anteriores prevencionistas algunos meses después de comenzada la faena.

En último, existen protocolos muy detallados para gestionar e integrar a las empresas contratistas en el sistema de seguridad de la faena, y que exigen el cumplimiento de varias actividades como charlas, difusión del reglamento interno, respeto de protocolos MINSAL (TEMER, PREXOR, etc.), entrega de fichas técnicas especiales, cumplimiento de inspecciones, entre otros, que son controladas y fiscalizadas por la prevencionista de riesgos de la empresa.

Paralelamente a estas medidas y protocolos formales, la gestión de la salud y seguridad en la faena se basa en una serie de estrategias que aquí hemos definido como informales, dado que no están formalizadas por protocolos y que sin embargo son utilizados para facilitar y llevar a cabo compromisos de seguridad y prevención de riesgos.

Los relatos de los actores, por ejemplo, destacan la importancia de la composición del equipo de trabajo de la faena y de la calidad de las relaciones entre los actores clave. Muchos relatos, de hecho, insisten en subrayar que la gestión de la salud y seguridad está muy asociada a la existencia de un equipo de trabajo ya experimentado, que ha trabajado en conjunto en obras anteriores y que ha desarrollado confianza recíproca. De esa manera, el administrador de obra, el profesional de terreno, la prevencionista de riesgos y dos de los actuales representantes de trabajadores en el comité habían trabajado juntos en obras anteriores. Otra pieza importante del equipo de trabajo en prevención de riesgo también goza de una relación privilegiada con la faena, y especialmente con la prevencionista. Se trata de la prevencionista de riesgos de algunas empresas contratistas que anteriormente había trabajado como practicante con la prevencionista. Esta relación profesional, entonces, cobra un sentido de amistad que facilita el cumplimiento de la labor de control del trabajo de los contratistas.

Por otro lado, los entrevistados relatan utilizar algunas herramientas personales y relacionales que puedan abordar los problemas de seguridad de una forma más amigable y que tengan un efecto mayor en los trabajadores. Es el caso de la prevencionista que, por ejemplo, frente a esos trabajadores que manifiestamente no muestran interés en el cumplimiento de las normas de seguridad, relata apelar a la psicología, acercándose a ellos de una manera más cercana. Es el caso también del presidente del comité paritario que relata utilizar la simpatía para abordar a sus compañeros que no están respetando las medidas de seguridad, como por ejemplo el uso de EPP.

En general, las entrevistas permiten afirmar que dentro de la organización y administración de la salud y seguridad la prevencionista de la faena juega un papel clave y gravitante y los distintos actores le reconocen una capacidad especial en su desempeño. La actual prevencionista llegó a la faena para sustituir una serie de prevencionistas que no habían sido capaces de llevar a cabo de forma satisfactoria sus tareas, y su llegada coincidió con un mejoramiento notable del funcionamiento de la SST, y en eso cuenta también la experiencia que tiene en la empresa.

En la faena la prevencionista cumple varias funciones, como manejar toda la normativa nacional sobre salud y seguridad en el trabajo, gestionar el trabajo con las empresas contratistas, elaborar protocolos de inspección para la línea de mando, hacer charlas a los trabajadores, y asesorar el comité paritario de faena. En este último aspecto, que contempla la programación de las reuniones, el apoyo en la elaboración del programa de trabajo del CPF y su seguimiento, la actual prevencionista marca una diferencia sustancial respecto del periodo anterior a su llegada:

“No había personalizado por parte del comité paritario, sólo se reunió una vez al mes... eh y no había mayores seguimientos de él. Entonces había por ejemplo algunas investigaciones de accidentes que no estaban bien realizadas porque no se enfocaban ni se preocupaban en poder ejecutarlas, ehm por lo tanto no había mucho.” (Entrevista, administrador de obra, faena A)

Como notado en otro nodo, este rol positivo de la prevencionista se evidencia también en el vínculo cercano que logra construir con la mayoría de los trabajadores, y se traduce también

en una importante valoración del aporte que cada trabajador puede constituir participando más activamente en los temas de seguridad. En este sentido devela una visión bastante compleja en la cual las condiciones de seguridad no solamente dependen de las instrucciones y fiscalización de las líneas de mando, sino que también de la capacidad de los mismos trabajadores de denunciar situaciones de riesgo y de esa manera modificar la visión de los capataces.

Y también la complejidad de la visión de la prevencionista incluye la necesidad de considerar los problemas de seguridad no solamente como un error o una responsabilidad del trabajador, sino que también del empleador:

“(...) muchas veces también si uno encuentra desviaciones tanto de condiciones como de acciones inseguras, si el empleador no está interesado en poder corregirlas, después el trabajador sigue haciéndolo.” (Entrevista, prevencionista, faena A)

Aunque en general se registra consenso sobre la positiva valoración de este complejo entramado de organización y gestión hasta aquí descrito como expresión del compromiso que las líneas de mando y la gerencia de la empresa tienen hacia los temas de seguridad, las entrevistas permiten vislumbrar algunos importantes matices.

La encargada de prevención, específicamente, pone en evidencia como más allá de las palabras y de los protocolos formales, en la práctica se tiende a poner la seguridad y prevención de riesgos en segundo plano respecto de las metas productivas y de las exigencias económicas.

Esto fue evidente desde un inicio cuando uno de los mayores problemas que tuvo que enfrentar fue *“la coordinación y el desorden que había, no tanto en trabajadores, sino que (...) en planificación de línea de mando”* que no consideraban la seguridad.

La prevencionista ejemplifica esta situación con la planificación de las faenas de hormigón, para las cuales se programaba la llegada de los camiones, pero no se preparaban las plataformas de trabajo adecuadas para recibirlos *“entonces iban improvisando sobre la marcha y finalmente exponíamos a los trabajadores a caídas de altura, a tener otro tipo de accidentes que son mucho más críticos en obra gruesa”*. Esta falta de coordinación entre programación de las metas productivas e incorporación de los temas de seguridad es un problema estructural que presenta la faena y tiene que ver con que *“quizás la meta es más productiva que de tener trabajadores en buenas condiciones tanto física como mentalmente”* (Entrevista, prevencionista, faena A).

En la práctica las exigencias de seguridad y prevención son vistos como un estorbo o una pérdida de tiempo que no se considera desde un inicio ya que la carta Gantt de producción *“no incorporan los tiempos o las horas perdidas en temas de prevención de riesgo”* (Entrevista, prevencionista, faena A).

El administrador de obra confirma de cierta manera esta jerarquía de prioridades, afirmando que, si bien los niveles de seguridad en la faena son altos, sería posible mejorarlos, lo que no se cumple porque existen razones económicas que priman:

“Básicamente económicas porque el, el, el, generar estos proyectos, la constructora es una, es con fines de lucro entonces generalmente busca maximizar sus recursos.” (Entrevista, administrador de obra, faena A)

Papel de la Mutual

La Mutual de Seguridad (MUSEG) ejerce un importante rol externo para apoyar a las actividades de prevención de riesgo de la faena que se traduce en capacitaciones e inspecciones que periódicamente se llevan a cabo.

Papel de la oficina central de la empresa

La empresa mandante también ejerce un rol importante en establecer las directrices de fondo de las políticas de salud y seguridad en el trabajo. En este caso, establece la política de seguridad que debe aplicarse en la faena mediante un “comité ejecutivo de prevención” en el cual participan el gerente general, el gerente de operaciones, el visitador de obra, y el prevencionista jefe. El comité decide por ejemplo sobre los premios e incentivos que se entregan, o vela sobre el nivel de cumplimiento de las líneas de mando de la faena en materia de seguridad.

Compromiso de trabajadores de base

Como parte del contexto en que se inserta el comité paritario se ha analizado también la visión que los distintos actores tienen respecto del compromiso de los trabajadores de la faena respecto de los temas de seguridad y prevención de riesgos.

Un primer elemento que caracteriza su compromiso es la importancia que ellos mismos otorgan al autocuidado, por ser la herramienta esencial a la hora de no accidentarse, ya que finalmente a pesar de todas las normas y medidas que puede entregar la administración, el factor decisivo es la voluntad de respetarlas por parte de cada trabajador. En sus palabras, los trabajadores restituyen un fuerte sentido de individualización y de responsabilidad individual respecto de la interiorización y respeto de las normas de seguridad: *“Si yo no me cuida aquí nadie me va a cuidar po”*.

Otros actores, al contrario, tienden a destacar más bien los hábitos inseguros que caracterizan a los trabajadores de esta faena y del sector de la construcción en general. En esta visión, los trabajadores serían “arriesgados”, “porfiados” y poco interesados a cumplir las normas impuestas por la administración. Según uno de los representantes de la empresa en el CPF se trataría del mayor problema que existe.

“Porque (...) nosotros les entregamos todos los EPP y todos los elementos que nos exige nuestra prevencionista, pero hay factores que no podemos controlar

que son a veces que los viejos son muy arriesgados pa hacer la pega (...) entonces, aunque tú le digai diez veces... 'maestro usted no puede trepar el moldaje', te day la vuelta y el maestro trepa el moldaje. Entonces ahí se puede producir el... la caída y el accidente de la obra (...)." (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

Se trata en su gran mayoría de trabajadores que han interiorizado en el curso de su trayectoria laboral la costumbre de trabajar de ciertas maneras que ahora es difícil cambiar, lo que provoca que en ciertos casos las políticas preventivas impuestas por la administración pueden resultar hasta un acoso.

En los relatos de los distintos actores, de hecho, se conforman y naturalizan figuras codificadas o estilizadas: el maestro es "precavido" "inseguro" "arriesgado", pero en algunos casos se reconoce que este carácter es dado más que por características íntimas, por las condiciones laborales y contractuales en que trabajan.

Según otro representante de la empresa en el comité, estos comportamientos inseguros impiden que entre la faena se instale y difunda un clima de cohesión y compañerismo ya que estarían fomentando un fuerte individualismo y una escasa responsabilidad colectiva. Sin embargo, los trabajadores y los representantes de trabajadores en CPF concuerdan que en la faena rige un clima de cohesión y compañerismo, donde el co-cuidado es una práctica común. "Yo me cuido y yo te cuido", los trabajadores transmiten una fuerte sensación de vivir la obra como un grupo familiar,

"es así de simple (...) nosotros pasamos más tiempo aquí que en la casa (...) entonces si estamos ahí todos los días, tenemos que ser una familia (...) si estamos ahí todos los días, tenemos que (...) cuidar uno cada otro" (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena A).

Es posible entonces señalar que, desde la visión de la línea de mando de la faena, incluyendo en ella a la prevencionista, los trabajadores de la faena son vistos como muy poco interesados a los temas de seguridad en el trabajo. Aunque existan algunos que están más comprometidos, en general la mayoría de los trabajadores "(...) tiene le concepto de venir a trabajar, y eso no implica muchas veces la prevención de riesgos" (Entrevista, prevencionista, faena A).

Esta situación afecta a su vez el rol y la actividad del comité paritario ya que los actores entrevistados reconocen que es difundido entre los trabajadores el desconocimiento hacia lo que cumple, y que solo es valorado solamente cuando es conveniente o solo para depositar quejas. Los trabajadores entrevistados, por ejemplo, afirman que a pesar del tiempo trabajado en la faena no conocen a sus representantes ("Mire po', él lleva nueve meses aquí y no sabe quién es el presidente del comité paritario"), pero según un representante de la empresa en el comité esto se debe simplemente al desinterés de los trabajadores ya que todos los que trabajan en el sector saben que existe esa institución.

Según otro representante de empresa en el CPF, este desinterés se debe a la movilidad que caracteriza al sector lo que provoca que no se puedan construir vínculos de confianza y de

reconocimiento recíproco sobre los cuales fundar instituciones representativas fuertes. Estos factores llevan a una situación muy incómoda y desagradable para los representantes de los trabajadores, que viven este desinterés y escasa valoración como un “bullying” y una falta de respeto.

“Y son... medio pesados (...) ‘oye, caballero, compañero, ponte su arnés, o su casco’, ‘no, no me voy a poner nada, no estoy ni ahí con el comité’, algo así.”
(Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena A)

En este sentido el rol de la línea de mando en la promoción del comité paritario es esencial, y según la prevencionista si un comité paritario no tiene respaldo por parte de los trabajadores también se debe a que las jefaturas no transmiten la importancia que merece. En la presente faena, de hecho, los representantes de empresa en CPF, que son parte de la línea de mando de la faena, relatan apoyar a los representantes de trabajadores en terreno para respaldar y fortalecer sus actividades.

Espacios de participación directa

En general todos los entrevistados valoran la participación de los trabajadores en temas de seguridad y que esta pueda darse también fuera del comité paritario de manera más directa o informal. Para la prevencionista el compromiso de los trabajadores hacia la seguridad es un factor esencial y decisivo para la organización de la prevención en la faena. Por eso, la posibilidad y capacidad de parte de los trabajadores de señalar situaciones de riesgo puede retroalimentar de manera positiva a la organización partiendo de los capataces:

“Entonces, el apoyo de los trabajadores es fundamental porque finalmente ellos son los que nos ayudan también a cambiar las actitudes muchas veces de los capataces (...) porque finalmente los capataces aprenden de los trabajadores, porque si un trabajador por ejemplo lo mandan a hacer una faena que es riesgosa y él dice que no porque no están las condiciones, el capataz ya va a saber que ese trabajador va a exigirle las condiciones necesarias (...) Entonces si el trabajador por ejemplo trabaja así como se le presenta la situación (...) va a malacostumbrar al capataz y ahí toda la cultura se nos va a cualquier lado.”
(Entrevista, prevencionista, faena A)

Más allá del comité paritario, en la faena existen distintos canales mediante los cuales la participación de trabajadores puede expresarse. En primer lugar, las charlas diarias de cinco minutos dictadas por los capataces son un espacio en los cuales los trabajadores pueden presentar problemas. En alternativa, otro espacio participativo pueden ser las charlas integrales de los martes en las cuales *“se les pregunta a los viejos que... qué es lo que piensan ellos que falta”* (Entrevista, prevencionista, faena A).

Según los trabajadores, sin embargo, el espacio otorgado en estas charlas integrales es solo formal, ya que los problemas que ellos expone a menudo no encuentran solución.

“A veces hay que entender que uno habla (...) y te escuchan porque quieren, ¿no? Pero no te toman en cuenta.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena A)

Por este motivo, los representantes de trabajadores destacan la necesidad de mejorar la participación de los trabajadores dentro de la faena. Una idea que aún no prospera concretamente es la organización de iniciativas como la celebración de los cumpleaños, lo que crearía un grupo más unido y participativo.

Finalmente, no existen otros espacios de participación como los sindicatos, aunque los trabajadores afirmen valorar mucho la presencia de organizaciones sindicales en los lugares de trabajo, ya que pueden conquistar beneficios materiales importantes tales como giftcards mensuales, organización de actividades recreativas, compensaciones para el fallecimiento de familiares o para compensar una enfermedad o un accidente. En este sentido ellos valoran más un sindicato que un comité paritario, porque el primero puede alcanzar a tener un poder que no está contemplado para un comité.

Comité Paritario

Capacitación y conocimiento de los miembros del CPF

Sobre la capacitación que se entrega a los miembros del comité la prevencionista es enfática en señalar que la capacitación en prevención de riesgos que se realiza desde el Organismo Administrador a los miembros elegidos es insuficiente considerando su falta de conocimiento basal en esas materias. De todas maneras, los representantes de los trabajadores reconocen que la capacitación les fue útil para aprender algunas cosas importantes.

Los representantes del CPF, de todas maneras, poseen conocimientos que han acumulado previamente o que provienen de su experiencia. Respecto de ellos, se puede notar que en esta faena hay una buena disposición tanto del equipo de prevención como de las líneas de mando a escuchar las recomendaciones de los representantes de trabajadores cuando éstas vienen de su experiencia. Por ejemplo, el sistema de multas vigente en la faena fue instituido como sugerencia de los mismos representantes ya que lo habían experimentado en otra obra y consideraban que funcionaba. De la misma manera, las barandas de seguridad para el trabajo en altura fueron mejoradas a partir de un comentario de uno de los representantes.

Proceso de constitución del CPF

Los distintos actores entrevistados evidencian algunos problemas asociados al proceso mediante el cual el comité se ha conformado en la faena y que afectan su buen funcionamiento.

Según la prevencionista, por ejemplo, es un problema que el comité se constituya cuando solo hay 25 trabajadores, los cuales a veces no se conocen mucho y no tienen mucha claridad respecto de sus funciones, lo que genera problemas cuando la obra aumenta el número de trabajadores:

“Entonces después cuando ya la obra crece y llegamos a una dotación como por ejemplo ahora, muchas veces esos integrantes del comité que son ya conocidos por los trabajadores es como... “yo no quería participar... me dejaron porque no había más gente por quién votar en ese tiempo” o hay otros integrantes nuevos que dicen “yo en otras obras he trabajado como comité paritario y funcionaba bien y yo no veo que este funcione de la misma forma.” (Entrevista, prevencionista, faena A)

En este sentido, varias entrevistas asocian este problema electoral con la falta de motivaciones de los elegidos, lo que representa una limitante muy importante para el buen funcionamiento de un comité paritario. De hecho, en caso de contar con el ingreso a la faena de trabajadores más motivados hacia el comité, uno de los representantes de la empresa llega a contemplar la posibilidad de constituir de nuevo el CPF.

El mismo tipo de problemas parece darse también en el caso de la elección de los representantes de la empresa, ya que, al ser ellos designados directamente por el empleador, a veces sienten su papel como una obligación más que como una vocación.

Percepción sobre el desempeño de los representantes CPF

En esta faena se vislumbran visiones diferentes respecto del desempeño de los representantes del CPF. Por un lado, están los trabajadores que no perciben que ningún tipo de actividad por parte de esta institución ya que no ven mejoras concretas a sus preocupaciones inmediatas - como la del estado de los baños. Por otro lado, los representantes que participan del comité evalúan de manera positiva su desempeño dado que sienten que su trabajo es valorado por las líneas de mando y que los requerimientos del personal de terreno efectivamente han sido acogidos y solucionados.

La prevencionista destaca el compromiso y proactividad de los representantes de trabajadores que se expresan en la constante señalación de problemas, en la ayuda prestada a los colegas para solucionar problemas de uso de EPP o en el desarrollo de charlas para el resto de los trabajadores. Este compromiso está a la base de la decisión del profesional de terreno de la obra, que también es integrante del comité, de traer consigo desde otra obra dos de los actuales representantes de los trabajadores.

“No... o sea, el desempeño de los muchachos es siempre positiva, porque ellos recopilan y son ordenados, y son claros pa’ expresar las ideas, y en las... inspecciones que he hecho con ellos, lo mismo po’.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

Durante los meses de desempeño en su cargo, los representantes de trabajadores también han mostrado un progresivo empoderamiento respecto de su propio rol. La prevencionista, por ejemplo, destaca su creciente capacidad de realizar “los personalizados”, es decir sus tareas establecidas mensualmente. También observa su empoderamiento en la capacidad autónoma de realizar las inspecciones y conversar con sus jefes respecto de ellas, y resolver los problemas que se encuentren en el terreno, entre otras.

Los mismos representantes describen su capacidad de hacerse cargo de muchos aspectos problemáticos que presenta la faena. En este sentido destacan su activa preocupación hacia las condiciones de higiene y calidad de vida dentro del espacio laboral como el estado de los baños; la realización de habitaciones para los maestros contratistas a fin de que ellos estén más cómodos, la disposición de agua potable en las distintas torres mediante chimbombos. También su proactividad se muestra en el ámbito de la seguridad como la sugerencia activa a la prevencionista de cursar sanciones a contratistas o de mejorar las protecciones existentes. Otro ejemplo esclarecedor está dado en el hecho de que el presidente está activamente buscando situaciones, anotándolas en un cuaderno, y luego consultándolas con la prevencionista.

Dentro de su rol, ellos se han sentido más cómodos y escuchados por parte de la empresa, y tienen la percepción de que progresivamente han comenzado a tener herramientas para trabajar de manera más independiente, particularmente respecto de las investigaciones de accidentes.

Otro ámbito que demuestra el empoderamiento de los representantes de trabajadores puede ser notado en la forma en que ellos se relacionan con el resto de los trabajadores de base, logrando que ellos tomen en consideración -en ciertos casos- de las recomendaciones que les realizan, lo que da cuenta de la manera en la que se desenvuelven en su rol como representantes.

Sin embargo, la prevencionista considera que aun el comité adolece de independencia, particularmente cuando se realizan las reuniones y no están todos los miembros, ya que en esos casos ella es la que queda como “responsable” de darles la información, o bien se la solicitan, sin hacer un mayor esfuerzo personal por ellos enterarse mediante los otros miembros de lo acordado.

La administración de la faena y las líneas de mando valoran, en el desempeño de los representantes de trabajadores, que los requerimientos y sugerencias sean realistas. En la opinión de las líneas de mando de la faena, de hecho, los requerimientos de los trabajadores siempre se han alineado a la realidad de la faena y en base a este realismo la administración ha estado dispuesta a colaborar, como el caso de las duchas, cuando uno de los miembros hizo notar que a pesar de tener 16 duchas era necesario aumentar su número para evitar filas:

“Y se conversó con él, le encontramos la razón, que (...) por el número de trabajadores se estaban haciendo insuficientes las duchas, y se habló con el administrador y se hicieron duchas... otra batería de duchas dentro de la obra.”
(Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

Desde la visión de los trabajadores de base sin embargo no se aprecia esta actividad, no logrando identificar ningún tipo de actividad o logro implementado por parte del comité paritario.

“P1: Yo en lo, en el poco tiempo que llevo aquí a mi igual no me parece muy, muy comité paritario, porque los muchachos parece que no están pendientes del tema que le estaba hablándole yo del baño...”

P3: No hay tantas iniciativas desde el comité.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena A)

En este sentido los trabajadores de la faena destacan claramente la existencia de un problema de representatividad del comité paritario, dado que afirman no conocer a ninguno de los representantes, y que esto contrasta de manera sustantiva con sus experiencias en otras faenas. Por este motivo ellos, para resolver sus problemas, no recurren a sus representantes, sino más bien a sus jefes directos como los capataces, o con la prevencionista, sea en el espacio de las charlas generales o en conversaciones del día a día con ellos.

Sin embargo, a nivel general, los trabajadores afirman creer en la importancia del comité y que les gustaría que este funcionara mejor. De hecho, ellos esperan que esta institución sea un espacio de apoyo a los trabajadores, y que, si funcionase en ese sentido, ellos le darían su respaldo de manera importante.

La visión de los representantes de los trabajadores es muy distinta, lo que reafirma una contradicción importante entre las distintas percepciones. El relato de los representantes, por ejemplo, es enfático en mostrar la preocupación para conocer y recibir y representar las preocupaciones de los trabajadores, como el caso de la necesidad de asegurar agua caliente para los baños:

“(…) siempre cuando los viejos tienen necesidades (...) nos preguntan a nosotros po’ (...) por ejemplo se mejoró mucho eh... la parte del agua caliente en las mañanas, que los viejos reclamaban que no había agua caliente” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena A)

Los representantes de la empresa en el CPF respaldan esta visión, notando que los representantes de trabajadores cumplen positivamente con el papel de canalizar los requerimientos de los trabajadores.

A la raíz de esta contradicción puede estar la escasa visibilidad que asume el comité paritario y sus actividades en el contexto de la faena. Las entrevistas permiten afirmar que son todavía muy pocos los momentos y los espacios en los cuales el comité da a conocer su labor al resto de los trabajadores. Los trabajadores de la faena de hecho proponen que durante las charlas semanales en las cuales todos los trabajadores se juntan, el comité paritario pueda presentarse y hacerse más cercanos el resto.

En la faena se han organizado momentos de este tipo, de hecho, de repente los representantes de los trabajadores se han encargado de realizar algunas charlas al resto de los trabajadores, sin embargo, al parecer han sido muy pocas o insuficientes aún.

Iniciativas y actividades del CPF

El comité paritario de esta faena es activo y lleva a cabo distintas iniciativas que no se limitan a la inspección de los ambientes de trabajo y a la investigación de accidentes. Los representantes de trabajadores participan a veces de las charlas que se llevan a cabo

semanalmente, o, con mayor frecuencia, proponen iniciativas específicas para el mejoramiento de la higiene, del bienestar y de la seguridad de los trabajadores.

Importantes parecen ser al respecto las solicitudes de arreglo y mejoramiento de los baños, del agua caliente para las duchas, de las instalaciones del comedor, de camarines y dormitorios para trabajadores. Incluso, los representantes de trabajadores han contribuido a mejorar el proceso de entrega de bloqueador solar haciéndolo más rápido y evitando así la creación de incómodas colas al comienzo de la jornada laboral. Otro ámbito de desempeño tiene que ver con la atención hacia los problemas de seguridad que pueden surgir en terreno, como fue el caso de las conexiones eléctricas que fueron pasadas a la vía aérea, dado que resultaban peligrosas al estar al nivel del piso.

La administración de la faena demuestra conocer y valorar la labor de este comité paritario, reconociendo que se han realizado con continuidad actividades importantes como las reuniones, el levantamiento y solución de problemas que presentan los trabajadores, y la investigación de accidentes. Discrepan a este respecto los trabajadores de la faena entrevistados, los cuales afirman no conocer y no ver realizadas todas estas actividades.

Respecto de las inspecciones de la faena, una de las funciones principales que la legislación asigna al comité paritario, estas se cumplen mensualmente según un programa personalizado entregado por la prevencionista. Uno de los ámbitos más frecuentemente inspeccionado es el uso de EPP por parte de las cuadrillas, y frente a los problemas de cumplimiento que se pueden cada vez detectar los representantes de trabajadores demuestran saber utilizar distintas medidas, como mandar al trabajador a buscar vales para su reposición, informar a la prevencionista o utilizar herramientas más persuasivas:

“Yo siempre hacer (...) así, de buena manera, ‘oye papi pone su casco, cómo te ves si tienes la cabeza rota, así [risas]... se ve feo o no’. (...) Sí, se cagan de risa y se ponen su casco.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena A)

La prevencionista reconoce que la independencia de los trabajadores para realizar las inspecciones ha ido creciendo con el tiempo. Ella cumplió un rol importante en un inicio, instruyéndolos para que pudieran hacerlas de mejor manera, y actualmente ellos son capaces de realizarlas por sus propios medios de manera satisfactoria.

En el caso de las investigaciones de accidentes, otra importante función asignada por la ley, los entrevistados relatan que siempre el comité paritario participa de ellas y que cada mes se turnan los responsables de llevar a cabo la investigación. A la hora de actuar, ellos toman las declaraciones del accidentado y de los eventuales testigos, y participan junto a la prevencionista en la generación de una alerta de seguridad o en la solicitud de documentación relativa al trabajador al departamento de recursos humanos. Finalmente consensuan en una reunión conjunta el informe final a entregar al Organismo Administrador.

En general las entrevistas destacan una valoración positiva del rol de los representantes de trabajadores en la investigación de accidentes, aunque los mismos relaten las dificultades vividas para la confección de un informe de accidentes.

Motivación de los representantes del CPF

Según la prevencionista, la motivación de los representantes de un comité paritario tiene una importancia superlativa en definir el buen funcionamiento del comité ya que esta sería el principal motor para que ellos cumplan sus obligaciones de manera adecuada.

“Yo creo que una de las cosas que más favorece el comité es que la gente que va a participar realmente quiera ser parte de un comité paritario, realmente conozca lo que es un comité paritario, y realmente sienta la necesidad de poder darle de... eh cumplimiento a sus obligaciones, porque muchas veces lo hacen porque es un tema legal, o porque es un tema de compromiso, o es porque pucha me eligieron y tengo que cumplir con esto porque sí no para qué soy parte del comité paritario.” (Entrevista, prevencionista, faena A).

Respecto de las motivaciones específicas que están a la base de su participación en este comité paritario, los representantes de trabajadores indican varios elementos.

Por un lado, se destaca la experiencia vivida previamente en otras obras, en las cuales como miembro del comité se pudo aportar concretamente “un grano de arena” en motivar a los trabajadores hacia los temas de seguridad mediante la entrega de premios y beneficios. Otro relato destaca el interés personal para ser representante y líder de grupos y contribuir así al mejoramiento de sus condiciones. También hay otros elementos que motivan como la posibilidad de aprender más sobre la investigación de accidentes, o de ayudar a mitigar ciertos riesgos específicos como el polvo o el trabajo en altura.

En el caso de los representantes de empresa también se destaca la importancia de las experiencias previas, mediante las cuales se pudo experimentar concretamente la posibilidad de contribuir a la seguridad y bienestar de los trabajadores. Así mismo, el interés hacia los temas de seguridad es un factor clave que se expresa en la experiencia de uno de ellos el cual había sido parte de diez comités paritarios en diez obras distintas.

Compromiso de la administración con el CPF

Varios entrevistados reconocen que la administración de la faena se preocupa de lo que ocurre dentro del comité paritario. Las reuniones mensuales se llevan a cabo con regularidad, el administrador, aun no siendo parte del comité, recibe y lee las actas para apoyar en la búsqueda de soluciones y los representantes de trabajadores afirman que siempre tiene el apoyo que necesitan, sea de parte de la prevencionista o de las jefaturas.

Según el administrador de obra, su compromiso es esencial para el buen funcionamiento del comité paritario ya que a su vez determina la manera en que el resto de la faena actúa respecto del comité:

“Las condiciones las tiene que generar parte del administrador de obra (...) tiene que partir de él el decir, “oye sabís que estas reuniones son importantes, tenemos que saber que está pasando en la obra, ellos son la voz de todos los trabajadores, a ver qué pasa”. (...) Ellos siempre van a acatar lo que dice “oye sabís que tenís que venir a una reunión” ellos vienen. Pero si la cabeza dice “no, no hay reunión”, ellos no, no van a ser ellos los que van a decir “oye, acuérdate que hoy hay reunión de comité paritario.” (Entrevista, administrador de obra, faena A)

La prevencionista, por su parte, muestra una visión diferente reconociendo que, en la práctica, la administración y las jefaturas de la faena no reconocen la importancia y prioridad que tiene el CPF, lo que disminuye su peso y *“finalmente la misma gente no está interesada en apoyar al comité”* (Entrevista, prevencionista, faena A).

El compromiso de la administración parece en definitiva limitarse a que, siendo un instituto legalmente obligatorio, se cumplan los requisitos establecidos por la ley:

“(...) Porque es fiscalizable po, y al ser (...) fiscalizable, hay que hacerlo bien (...) Entonces, la... la administración, la plana mayor, quiere que... esté todo en regla (...).” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

Respecto de dimensiones más específicas que caracterizan este compromiso, las entrevistas arrojan evidencias respecto de las motivaciones de los representantes de la empresa, del cumplimiento de los compromisos adquiridos durante las reuniones, del buen clima que rige entre las partes y del respeto de las funciones de los representantes de los trabajadores.

En primer lugar, dos de los miembros representantes de la empresa relatan que su decisión de participar en el comité se debe a su interés por los temas de seguridad e higiene. Uno de ellos, profesional de terreno en la obra, siente además que su importante cargo en la cadena de mando puede facilitar la búsqueda de soluciones rápidas a los problemas planteados en el CPF, y que este fue un elemento importante a la hora de involucrarse en el comité.

Por otro lado, los miembros del comité reconocen que la administración cumple con los compromisos que se adquieren durante las reuniones y que siempre se les reconoce y acoge las preocupaciones que ellos puedan presentar. Sin embargo, los representantes de trabajadores reconocen problemas con los plazos para el cumplimiento de los compromisos adquiridos. La prevencionista, por su lado, desliza que este retraso se debe a una priorización de las exigencias de productividad respecto de la prevención de riesgos.

Dentro del comité las relaciones entre las partes son positivas, destacándose la buena comunicación entre las partes. Esto permite siempre una solución positiva de las diferencias que pueden surgir durante las reuniones, así como la buena disposición a compartir las distintas funciones que compiten al comité. En este sentido destaca el papel gravitante de la prevencionista, cuyo compromiso parece ser clave a la hora de distribuir de manera equitativa las cargas de trabajo.

Los distintos actores, además, reconocen que la administración entrega a los representantes de trabajadores los espacios y tiempos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, sea

para participar en reuniones o para llevar a cabo inspecciones. En este aspecto también parece ser muy relevante el papel de la prevencionista que vela para que se reconozca ese derecho legal a los trabajadores.

Relaciones de los miembros del CPF con actores del entorno

En este nodo, las entrevistas realizadas permiten profundizar especialmente la relación que los miembros del comité tienen con la prevencionista dado que parece muy significativa y profunda por distintos motivos.

En primer lugar, dos de los representantes de trabajadores conocían previamente a la prevencionista por haber trabajado con ella en otras obras. Esto genera un clima que definen de “armonía”, que facilita las relaciones y el trabajo del comité primando la disponibilidad a escuchar y aceptar sus opiniones. En los meses previos a su llegada, con los anteriores prevencionistas de la faena, no se daba la misma relación.

En este sentido, los representantes de trabajadores describen su relación con la prevencionista como una “colaboración”, y al respecto la prevencionista destaca como aun los representantes necesitan con bastante frecuencia de su apoyo, por lo que siente que la relación “muchas veces es horizontal y otras veces un poquito de dependencia”:

“Cuando por ejemplo se me genera un poquito de dependencia, cuando por ejemplo hacemos las reuniones y no llegan todos (...) Entonces si llegan uno y uno... son como “jefa, qué se habló en la reunión del comité”. Entonces ahí como que dependen un poquito de la información que les pueda entregar departamento de prevención de riesgos para poder seguir con lo que corresponda dentro del mes. O muchas veces entre ellos se ponen de acuerdo, pero la comunicación, así como que entre ellos que se reúnan por ejemplo a decir “mira no fueron a la reunión y se habló esto...” no se da.” (Entrevista, prevencionista, faena A).

De todas maneras, la misma prevencionista evalúa que el grado de independencia de los representantes ha ido creciendo progresivamente y en la actualidad hay tareas que ellos pueden desarrollar en total autonomía, como las inspecciones.

Al mismo tiempo, la prevencionista relata a su vez haber trabajado anteriormente con el profesional de terreno, que es también representante de empresa en el comité, lo que profundiza aún más el vínculo y la sintonía entre las partes.

En general, las apreciaciones de todos los representantes del comité destacan el papel clave y esencial de la prevencionista para el funcionamiento del comité, ya que es ella la verdadera responsable de dictar los tiempos, los temas, las propuestas y soluciones a implementar, mientras que el resto de los representantes parece más bien acompañar sus decisiones.

En esta faena, además, los representantes de trabajadores del comité cuentan tener una muy buena relación con las jefaturas de la faena no rescontrándose distancias o problemas especiales. Esto también se debe a la especial relación de cercanía de dos representantes de

los trabajadores con el profesional de obra, también parte del comité paritario, con el cual habían trabajado en obras previas.

Por el resto, las entrevistas destacan la relación problemática que el CPF mantiene con el resto de los trabajadores, que se evaluará en otro nodo (“desinterés hacia el CPF”), destacándose el desconocimiento y falta de respeto que sienten los representantes de trabajadores.

Participación de contratistas

Durante las entrevistas se pudo también recoger la visión respecto de la participación de las empresas contratistas en el comité paritario y si este era evaluado como un aporte para la realización de su trabajo. En general, puede observarse que en esta faena los contratistas son considerados para participar dentro de las reuniones del CPF, y que la decisión respecto de su participación depende del número de trabajadores y de su urgencia respecto de la prevención de riesgos:

“(...) la mayoría de las veces invitamos a los contratistas en los cuales se generan más condiciones o acciones inseguras o donde vemos que el empleador más ha hecho incumplimientos con respecto a multas (...) porque así tratamos de ver el enfoque de ellos, de en qué podemos ayudar nosotros también en su área de trabajo.” (Entrevista, prevencionista, faena A)

La prevencionista relata que la participación de los contratistas no ha sido constante, pero que en algunos casos ha contribuido positivamente a detectar y solucionar situaciones riesgosas como la necesidad de limpiar y despejar las vías de acceso y evacuación de la faena.

Qué es un buen CPF

Concluyendo, los entrevistados ofrecen una visión acerca de aspectos que pueden ayudar a conformar un buen comité paritario. Como visto, la prevencionista hace referencia principalmente al compromiso de sus miembros, gracias al cual esta institución puede cobrar un sentido profundo y no solo limitarse a ser un ente legal obligatorio por ley. También, hace hincapié en la necesidad de fortalecer el conocimiento de los representantes del comité en materia de seguridad. En último, pero no menos importante, ella destaca la necesidad de que el comité goce del respaldo activo de los mandos directivos de la faena y de los trabajadores.

Según los directivos de la faena, un buen comité paritario es aquel que sabe transmitir la información desde abajo hacia arriba, funcionando como cinta de transmisión entre los trabajadores y la administración que facilite el dialogo en la faena. El comité debe también ayudar en la tarea de prevención informando, vigilando e investigando los accidentes. Además, un carácter positivo es la capacidad de hacer reivindicaciones o levantar problemas que sean “realistas” o razonables. Se destaca en este sentido que el comité debe distinguirse de un sindicato, es decir no debe reivindicar o hacer conflictos, sino que colaborar al bien común.

Según los representantes de trabajadores que integran el comité, un elemento importante que mejora el desempeño de un CPF es una participación más activa de sus miembros en la vida

de la faena y hacerlos más visibles frente a los trabajadores. En esta faena se ha hecho algo en este sentido, pero es todavía insuficiente porque se trata de actividades que ha hecho uno solo de los miembros. También se sugieren medidas que destaquen claramente frente a los trabajadores el papel de los representantes, que los identifiquen como los representantes del comité y de esa forma les otorgue cierta autoridad, como el poder utilizar cascos, chalecos y stickers. A nivel general, respecto del sentido más profundo del CPF, los trabajadores destacan su importancia como instancia que es capaz de representar y canalizar a las exigencias de los trabajadores.

Los trabajadores de base, por su lado, destacan el rol de representación de las exigencias de los trabajadores que debe llevar a cabo el comité, respecto de los temas de higiene y comunicarlas a las jefaturas, para que siempre estén en las mejores condiciones. Por eso, esperan una relación más cercana y directa con sus representantes para entregar a sus representantes el respaldo necesario para conversar con las jefaturas con más convicción.

Resultados por faena: Faena B

Resumen

Evaluar la relación que tiene la administración con la prevención de riesgos es complejo. Si bien el administrador entiende que los riesgos son parte inevitable del trabajo de en la construcción, como en los demás casos estudiados, presenta ciertas particularidades relevantes frente a otras faenas que la hacen destacar como una con mal clima de seguridad.

La primera particularidad tiene que ver con que el conflicto seguridad-productividad está totalmente tensado hacia la productividad. Esto puede verse en el hecho de que bien se reconoce que la administración tiene buena disposición para abordar los problemas de SST, las prevencionistas indican que no siempre se cumplen todos los protocolos debido a que, en el apuro productivo, estos son dejados de lados. La administración indica, de hecho, que esto es deseable, ya que la prevención según su opinión debe verse como parte del esquema productivo de la faena, sujeta a ajustes en función de distintas metas y procesos de trabajo.

La segunda particularidad de esta faena se encuentra en la valorización que le da la administración a la participación de trabajadores. Para el encargado de esta faena, los trabajadores de base para él son irrelevantes a la hora de discutir temas de SST, prefiriendo dejar estas materias a los profesionales de terreno, jefes de cuadrilla y las prevencionistas. Esta percepción también permea en su opinión sobre el comité paritario, ya que no considera que los representantes de trabajadores sean interlocutores válidos para ocupar un espacio de gestión de temas de SST.

Es importante destacar que las prevencionistas sí consideran la participación de trabajadores como algo importante, particularmente la de contratistas. No obstante, la actitud positiva de estos últimos no sería suficiente frente a los problemas de falta de conocimiento

de protocolos de SST que presentan estos los contratistas. Esta falta de formación la atribuyen a la alta rotación, ya que por culpa de esta, los trabajadores contratistas no alcanzarían a adaptarse ni a integrar los protocolos de SST de la faena B antes de terminar sus labores en ella. El administrador, en contraste, no ve estos problemas asociados a la rotación dentro de la faena.

Como aspecto positivo, es importante destacar que la iniciativa de SST que los trabajadores más valoran son las charlas informativas de la mañana, ya que les permitirían despejarse y realizar sus labores más conscientes de los riesgos. En este contexto, destacan la campaña “Mano a Mano” de la MUSEG, encontrándola una experiencia valorable y positiva para concientizar sobre los riesgos de accidentes de manos.

Para finalizar sobre el contexto, es importante destacar que la empresa -tanto la administración como el equipo de prevención- observa que los trabajadores de base se ven desinteresados en los temas de SST, debido a que no siempre cumplen los protocolos de manera adecuada y suelen verlos como una molestia más que como un apoyo.

Sobre el comité paritario, muchos problemas fueron encontrados en esta faena. En general, se observa que ni la administración ni los trabajadores valoran mucho al comité. Los primeros indican que es una institución que está por cumplir con la norma, y los segundos piensan que no hace nada por resolver sus problemas. Es más, fue posible notar que los trabajadores no tenían un conocimiento informado respecto a cuáles eran las labores del comité, ni sobre quienes eran sus representantes, aun cuando en los espacios comunes las prevencionistas ponían a disposición información sobre el CPF, incluyendo las actas de reunión.

Del mismo modo, se deja entrever que es posible que el comité no cumpla del todo sus funciones. Por ejemplo, frente a la experiencia de un accidente en la que los relatos parecían indicar que el CPF no participó de la investigación. En una línea similar, los mismos representantes de trabajadores en el CPF reconocen que están ahí por cumplir, ya que fueron escogidos en un proceso dirigido por la prevencionista sin que se les preguntara si efectivamente querían conformar el espacio. También se observa que desconocen sus funciones, y se sienten no se sienten con el poder de plantearse frente a la empresa como interlocutores legítimos sobre los problemas de SST de la faena B.

Contexto

Principales problemas para la SST

Para los trabajadores el problema central de salud y seguridad tiene que ver con la disposición del agua en los baños y del agua potable en las partes superiores de la torre en construcción. Sobre la primera indican que suele faltar agua caliente en los baños para que estos puedan asearse, y de la segunda señalan que muchas veces el agua que beben pasa todo el fin de

semana al sol, y que consideran que puede estar en malas condiciones tanto como estar caliente y, por tanto, ser poco grata para beber.

La percepción de los riesgos en la faena fue la siguiente. De acuerdo con el administrador de obra, uno de los principales riesgos de la faena se centra en la altura y los distintos riesgos que esta trae para el trabajo, por ejemplo, el riesgo de caída de material o de los mismos trabajadores debido a la ausencia de barandas. Los representantes de trabajadores destacan el problema del movimiento vertical del material, debido específicamente a que puede caer por los pisos hacia abajo.

Otro riesgo percibido por él es la dispersión y multiplicidad de tareas simultáneas, lo que hace difícil de controlar los riesgos producidos por las distintas faenas realizadas -entre las que incluye enfierraje, moldaje, aseo sanitario, trabajo eléctrico, tabiquería, escarache pulido, albañilería, etc.

También se encuentra como relevante el desorden presente en los espacios de trabajo, el cual los representantes de trabajadores identifican con una fuente de accidentabilidad debido a que amplifican los efectos negativos de los descuidos:

“P3: Pero eso es la causa del trabajo, porque a donde se va avanzando, se va con... hay fierro en la losa, pero a medida que van, sacando el moldaje, lo van sacando

P2: Mm

P3: Pero no... no va la persona al tiro a sacarlo, siempre pasa eh... diez minutos, veinte minutos y ahí es... a donde la gente atrás se trompieza con los fierros, siempre hay un lapso que es... tiene que hacerse la pega, pero siempre pasa un lapso de diez a veinte, o media hora, pero nunca están de un día pa otro.”
(Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B)

Para los representantes de la empresa en el CPF, se puede observar que estos pueden identificar las labores en la faena y cuáles de estas presentan mayor riesgo comparativo. En particular, destacan el trabajo en losa como uno de los más peligrosos. Por su parte, los representantes de contratistas indican que los carpinteros también son un foco importante de riesgo por la exposición que tienen a los problemas del trabajo en altura.

“P3: Los que están abajo de los pisos de un edificio, es muy... muy distinto que estamos acá... nosotros estamos en eh... al aire libre arriba en el...”

E: Ya

P4: En la losa

P3: Obra gruesa

E: ¿Y por qué es tan distinto?

P3: Porque los de terminaciones están en piezas po, y... el único peligro que tienen es, puede ser el shaft o un clavo que está eh... eh... clavado en una madera, o los que están trabajando al lado de la ventana, ese es el peligro, no. En cambio nosotros que estamos arriba estamos con el... carga de que está pasando a... a todo... a todo rato y en los moldajes que están ahí juntando... trabajando los muchachos ahí, los compañeros.” (Entrevista grupal, representantes de contratistas, faena B)

A pesar de esto, reconocen que los riesgos son mayoritariamente transversales a los trabajadores de la obra, sin discriminar si el trabajador es de la casa o contratistas.

Los trabajadores de base coinciden con la identificación de que el trabajo con “la losa” es el más peligroso de todos, ya que por su posición dentro de la faena este se encuentra a cielo abierto, lo que los expone a riesgos de caída o desprendimiento de material. Es importante destacar que el trabajo en este espacio es fundamentalmente realizado por los trabajadores de la casa y no por contratistas.

Por otro lado, respecto a la rotación del sector, que era un tema visto de manera importante en la literatura, el administrador de esta obra indica que considera que, en esta faena, la rotación es poca comparativamente. Por ello, esta no tendría mayor impacto en lo que ocurre dentro de la faena. Para explicar la baja rotación, hace hincapié en las condiciones de contratación y las ventajas comparativas de la faena:

“(...) aquí tienen trabajo hasta fin de año y más. Esta céntrica, no es... no está en la... alejada de sus casas, está cerca de un metro, por lo tanto [tose] es un buen lugar pa trabajar por ubicación y por la cantidad de pega que queda. Y finalmente, los suel... los sueldos que hay aquí eh... en comparación a la obra que tenemos al lado, son más altos”. (Entrevista, administrador de obra, faena B)

Sin embargo, esto viene con un contrapunto. La manera específica de mantener a la gente que él considera apropiada en la obra es mediante un filtro contractual: primero se le hace un contrato a plazo fijo por pocos meses a los trabajadores, y si cumplen, se le extiende el periodo de contratación. Además, explicita que los trabajadores contratistas suelen tener mayor rotación, pero no lo considera dentro de la ecuación a la hora de evaluar las condiciones de SST dentro de la faena.

Frente a esto las prevencionistas indican lo contrario, que en la faena la rotación es importante y que produce una inseguridad constante respecto a la efectividad de las capacitaciones, ya que puede ser que a la semana el trabajador capacitado se vaya de la faena, lo que para ellas es importante en términos de SST.

Por su parte, los representantes de los contratistas coinciden en que la rotación en la faena si elevada, pero no consideran que sea relevante para los temas de SST ya que individualiza la responsabilidad al trabajador:

“E: ¿tú crees que esta rotación que tenís en los equipos hace difícil mantener ciertas como... criterios de seguridad mínimos pal grupo?”

P1: No

E: ¿No? Ya...

P1: No, porque trabajamos puros adultos, entonces siempre es gente que viene buscando pega pero que... ya trabajó en obra” (Entrevista grupal, representantes de contratistas, faena B)

Sobre los efectos que tiene la rotación en el CPF, las prevencionistas indican que hay una importante interferencia del ciclo de rotación natural de la faena y las posibilidades de tener un comité efectivo, ya que posiblemente los miembros roten cuando se acabe su ciclo productivo, impidiendo así una adecuada formación, proyección del trabajo y consolidación de la institución:

“(...) por ejemplo este edificio tiene 18 a 24 meses, cuando nosotros recién alcanzamos eh... la cantidad de personas para hacer el comité paritario fue en abril, y esta... este... esta obra empezó en diciembre del año pasado. O sea, te das cuenta, ya, me... me comí un lapso de tiempo que podría haber hecho cierto... capacitar, instruir, pero eh... por ley no se me daba, por el decreto no se me daba. Entonces ahora en los meses que tengo, cierto, con este comité y la mayoría de las personas del comité son de obra gruesa, qué va a pasar cuando termine la otra gruesa, se van a ir y yo tengo que hacer un nuevo llamado a otro comité.”
(Entrevista, prevencionistas, faena B)

Esto, como ya se señaló con anterioridad, también es visto por los contratistas, cuando indicaban que el CPF era como una isla. La alta rotación de contratistas les dificulta de manera sustantiva conocer a los miembros y establecer una relación consolidada con el comité.

Respecto a la previsibilidad de los problemas de salud y los riesgos, el administrador de obra indica que el trabajo en el rubro es por naturaleza peligroso y que en general daña el cuerpo de manera irremediable. Si bien los representantes de trabajadores comparten esta opinión, el administrador es sustantivamente fatalista a la hora de presentar el problema, algo que no ocurre con ellos. Sin embargo, para ellos sí hay aspectos que pueden presentar mejoras:

“P2: Nunca es seguro, nunca es suficiente

P1: A pesar de que uno pueda hacer la... por ejemplo, la malla pescante puesta, pero... quizás... es suficiente por un momento pero a lo mejor más adelante va a ser insuficiente, pero eso, la... la seguridad aquí es... es por el momento podemos decir suficiente, pero... de repente ocurre algo y no es... no es suficiente

E1 ¿Y por qué nunca es suficiente, por la naturaleza del trabajo?

P1: Sí la naturaleza del trabajo que se... que se hace, por el movimiento, arriba... por ejemplo eh... cuando se... se está [en] la... la losa, que los fierros, uno se va tropezando a cada rato po’, con los fierros, sobre todo eso

P3: Pero eso es la causa del trabajo, porque a donde se va avanzando, se va con... hay fierro en la losa, pero a medida que van, sacando el moldaje, lo van sacando.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

Considerando el compromiso de los contratistas en temas de SST, destaca el hecho que según el administrador de obra los temas de salud y seguridad están mediados por un sistema de multas que permite controlar y sancionar los incumplimientos. En algunos casos sin embargo las prevencionistas reconocen que se ha dado un trabajo conjunto con sus pares de empresas contratistas como contrapartes, lo que se considera sumamente beneficioso para el abordaje de las temáticas de SST en la faena.

En línea con eso, las prevencionistas indican que la ausencia de un equipo de prevención propio de las contratistas genera dificultades a la hora de abordar las problemáticas relativas a la SST. Más importante aún, las prevencionistas identifican a las contratistas como las que tienen las principales falencias de SST, tanto de manera directa o indirecta. El punto clave para ellas es la ley de subcontratación, que las permite desentenderse de manera sustantiva de sus responsabilidades y delegárselas a la empresa mandante.

“Lo que pasa es que... lo que pasa es que la ley de subcontratación te... te deja a ti claro como el mandante y las... las empresas se someten, cierto, a tu sistema de gestión. Pero también las empresas tienen la obligatoriedad de tener su propio sistema de gestión, su propio sistema de administración de... de... del tema de seguridad y... y salud ocupacional. Y ellos no lo hacen, entonces como no lo hacen, no asumen esa responsabilidad. Y ellos también tienen que cumplir con tener una mutualidad, con pagar las leyes sociales, con tener cierto... hacer sus capacitaciones, y lamentablemente no lo hacen” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

Los representantes de las contratistas indican que si bien puede que sus trabajadores actúen de manera más imprudente por la forma de contrato que tienen, señalan que ellos como encargados tienen suficiente criterio como para no poner en riesgo sustantivo la seguridad de sus trabajadores cuando las condiciones de salud y seguridad son abiertamente peligrosas. Es importante destacar que ninguno ha sido capacitado en temas de SST y todos consideran que lo que aprenden realizando su trabajo es suficiente.

Organización de la SST

Lo primero es destacar que tanto prevencionista como representantes de contratistas indican que la administración tiene una buena disposición y respuesta frente a las indicaciones del terreno, indicando que se mandan fotos, solucionan todo al tiro, son regulares en el cumplimiento de los compromisos, etc.

Para la administración es importante destacar, también, el importante esfuerzo que hacen sobre el uso de EPP por parte de los trabajadores, que viene del hecho de que han buscado enfermar menos a la gente mediante uso correcto de mascarillas para la exposición a sílice y la supervisión en el uso adecuado de EPP. A pesar de estos esfuerzos, las prevencionistas

señalan que siempre existe un desajuste entre lo que debería ser la prevención de acuerdo con la empresa y lo que ocurre en realidad:

“Es que siempre va a ser así, porque el papel aguanta mucho y en terreno es... es distinto, porque muchas veces los sistemas de gestión se hacen a través de un estándar y... cuando tú estás construyendo, cierto, por el... archit... arquitectura, por cambios a última hora, te modifican y tú te tienes que ir adaptando a esas modificaciones. (...) Entonces es... más que nada es eso, todo está escrito y después en terreno tú ves y a lo mejor es súper distinto.”
(Entrevista, prevencionistas, faena B)

Las primeras estrategias discutidas serán las formales. Sobre las estrategias de entrega de información, se identificó primero dos tipos de charlas: (i) las diarias, que buscan informar a los trabajadores separados en sus equipos de ciertos riesgos específicos; (ii) las integrales, en donde participan todos los trabajadores de la faena, en donde se trabajan riesgos globales de manera semanal. También han ocurrido eventos de entrega de información por parte de la Mutual, en su capacitación sobre el cuidado de las manos, y la SEREMI.

Sobre las charlas, los trabajadores de base identifican que ellas son la principal estrategia de entrega de información, e indican que *“Te despeja la mente”*, y que son *“importantes (...) pal trabajo”*. Del mismo modo, destacan que una campaña de Mutual orientada al cuidado de las manos fue considerada útil y que los cohesionó como equipo de trabajo.

Otra estrategia que destacan las prevencionistas es la de publicar las actas del CPF en espacios comunes, como comedores, y ven que ahí se genera información. Su utilidad también estaría en que se puede notificar a la totalidad de la faena de los problemas sin resolver y que así estos no pasen inadvertidos. La última estrategia indicada fue la de las capacitaciones, señalada por los representantes de la empresa del CPF, pero queda la confusión de si ellos piensan que las charlas integrales cuentan como capacitaciones o no.

Sobre las estrategias de recopilación de información, la más importante dentro de la faena es el Índice de Probabilidad de Accidentes (IPA), que diariamente recibe información respecto a las condiciones del terreno vía WhatsApp, levantada por las distintas líneas de mando, que informa con un indicador la probabilidad de ocurrencia de un accidente. Los problemas observados en este indicador son supervisados por el administrador para ser resueltos en la tarde de ese mismo día, y si no es el caso, se registra esta eventualidad para que sea resuelto al día siguiente.

Además del IPA, las prevencionistas indican que las charlas integrales y las charlas diarias también son utilizadas para levantar información sobre las condiciones de SST de la faena. También destacan las reuniones del CPF, el buzón como estrategias relevantes para este fin. Sin embargo, las prevencionistas puntualizan que este tipo de mecanismos no son capaces de recoger la impresión directa de los trabajadores, y señalan que esta es también una fuente importante:

“Eh, sí, que habitualmente, ejemplo... utilizar otro medio, no sé, un WhatsApp o un correo, solamente lo que es jefatura tenemos correos corporativos y... el celular de empresa habitualmente tiene solamente los supervisores y... en las otras líneas de mando, no tienes acceso pa los trabajadores. Por lo mismo, para evitar los malos entendidos y... y también controlar un poco más la información que te llega” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

Sobre los mecanismos de vigilancia, uno de los trabajadores de base indica que en su opinión hay una vigilancia excesiva tanto en el control de uso de EPP y el resguardo a las medidas de seguridad, sobre todo en contraste con sus experiencias anteriores, pero no explicita de qué manera se da esta vigilancia.

Sobre el trabajo con contratistas, el administrador indica que el IPA es la mejor estrategia para incorporar a los contratistas a la faena y su estructura de seguridad, ya que permite supervisar de manera inmediata los problemas que puedan surgir en la faena. Sobre esto mismo los representantes de contratistas parecen estar de acuerdo, ya que, de acuerdo con ellos, a través de WhatsApp “se entienden” directamente con los jefes.

Además de esto, existen medidas punitivas para los contratistas como multas asociadas al incumplimiento de las medidas de seguridad por parte de los trabajadores. Las prevencionistas indican que estas multas sirven para controlar el respeto de las medidas de SST de manera efectiva. Se indica, además, que en la faena hay una recurrencia informal en reuniones de coordinación entre contratistas y la administración, a fin de coordinar mejor las eventualidades que puedan surgir en el terreno.

Finalmente, las prevencionistas destacan que el instruir a los trabajadores de contratistas sobre materias de seguridad es muchas veces improductivo, debido al poco tiempo de contacto que tienen con estos trabajadores, y que muchas veces son frenadas por el contraste que hacen ellos con las otras faenas donde han trabajado.

Sobre el tratamiento de accidentes, se muestra que el administrador de obra es precisamente quien tiene un mejor conocimiento respecto al modo de actuar en caso de accidente. Indica que este proceso debería ser liderado por el presidente del CPF, pero realizado por la prevencionista. Básicamente, este consiste en la toma de una declaración a testigos que luego es dirimida en el CPF, se transcribe la discusión y se imprime, para luego ser firmada por los miembros. Ahora bien, los trabajadores indicaron en un accidente ocurrido poco antes de la intervención que el comité no se apareció, por lo que queda la duda de si este procedimiento se cumple efectivamente dentro de la faena:

“E: Ya... ya... y alg... algunos de ustedes fueron testigos de ese ¿no? de ese accidente. ¿En (...) en ese caso el comité los contactó de alguna manera? porque el comité paritario una de sus funciones más importantes, digamos, es investigar los accidentes laborales

P3: Ahí mismo, ahí tendrían que estar ellos, pero no... esta vez uno estaba en... uno de los miembros está abajo en el primer piso, y... y el... y los dos que est... que quedan ahora están arriba, pero... yo creo que no se aparecieron del comité

E: Ya, no sé a... ya... ustedes por lo menos no lo vieron aparecerse

P3: No” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

Por otro lado, se presentaron dos tipos de estrategias informales. Las primeras, relacionadas al equipo de trabajo, se indica que en esta faena el equipo es relativamente nuevo y que el administrador sólo tenía una relación de trabajo previa con una de las dos prevencionistas. Indica que le resulta complicado estar constituyendo de manera constante equipos de trabajo nuevos. Ahora bien, una de sus intervenciones deja entrever que no considera que la continuidad de personas en el equipo de trabajo sea lo más importante:

“Entonces... en ese sentido la persona que llegó fue bienvenida, empezamos a trabajar, nos conocimos y hoy día... después de cuatro o cinco meses de trabajo, eh... la obra está bien, o sea... si dependiéramos de las personas, estaríamos complicados, porque la verdad de las cosas que... si una organización depende de una persona, esa organización no está muy bien” (Entrevista, administrador de obra, faena B)

Pero, a pesar de ello, si lo considera un factor a tomar en consideración, sobre todo cuando se refiere a los trabajadores de base y su relación no con su equipo personal, sino con la empresa:

“(...) lo más probable es que sigan en otras obras de Galco, y tengo gente trabajando conmigo en este momento que es gente que quedó sin trabajo en otra obra y los estamos cuidando acá de manera que cuando parta otra obra, poder mantenerlos con trabajo en forma permanente” (Entrevista, administrador de obra, faena B)

Por su parte, los contratistas indican que ellos también buscan mantener a sus equipos de trabajo, independiente de la obra en la que se desempeñen, y que les resulta útil para resolver problemas asociados a la SST. Sin embargo, esta estrategia se aleja de las posibilidades de control de las faenas y del CPF.

En segundo lugar, sólo se pudo recoger una referencia por parte de los trabajadores de base respecto de las estrategias relacionales, quien indica que ve como negativo su ausencia dentro de la faena, particularmente para dicho trabajador, que apunta a la falta de instancias de fútbol para afiatar lazos.

Respecto de la importancia de la SST en la toma de decisiones, el administrador de obra indica que la SST tiene una importancia en la faena en la medida en que no es obvia para el funcionamiento de ella, buscándole un balance entre la SST y el funcionamiento de la empresa. Cuando se presenta una situación de peligro dentro de la empresa, el administrador señala intervenir.

“Cuando uno ve una situación que se repite, intervengo. Cuando yo veo que hay una situación que... no es atendida, intervengo. O sea... yo debiese tener cierta confianza en las personas que están en la obra y que fueron elegidas también por la empresa eh... no solamente para construir, eh... hay que... verificar que estemos en calidad, estemos en plazo, estemos en costo y estemos en seguridad... o sea, ninguna faena puede estar descompensada en el sentido de que sea pura seguridad y descuidemos la calidad, o sea pura calidad descuidemos la seguridad, o... por hacer todo seguro y en calidad nos demoremos mucho... o se haga a caro.. también hay que considerar que esto como es un negocio...”

Hay un balance

Claro, esa es la idea, hay que tratar de... equilibrar todo esto (...) (Entrevista, administrador de obra, faena B)

Para el administrador, este balance es crucial porque permite dar una perspectiva “productiva” a los temas de SST, que para él corresponde a la manera apropiada de trabajar los temas de seguridad en la construcción. Algo que complica la adopción de este tipo de enfoque es que, según su opinión, los problemas de salud y seguridad son mayoritariamente contingentes y requerirían de un criterio formado, experiencia y creatividad para ser abordados de manera apropiada. Es importante destacar que para el administrador “(...) la prevención no la hace la prevencionista (...)”, sino la totalidad del equipo de trabajo dentro de la faena.

Por su parte, las prevencionistas indican que el administrador tiene una comunicación fluida con ellas, y que recibe de buena manera sus indicaciones. Sin embargo, encuentran una contradicción en el rubro de la construcción, en la medida en que muchas administraciones consideran que la SST es una barrera para terminar la faena, y no un aporte para que esta se lleve a cabo:

“Es que siempre vas a tener el... como... el... el tira y afloja de lo que es seguridad con avance, (...) porque siempre se tiende a pensar en la construcción, pero es un tema súper arraigado en la construcción, que la seguridad te retrasa el avance, y no es así.” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

También se observa que, de acuerdo lo ya visto en otros nodos, hay una dificultad de coordinación entre los criterios de STT de la empresa mandante y los de los contratistas. Esto es patente en una falta de mínimos de SST claros para los contratistas que se incorporan a la faena. Es importante que en estos casos las prevencionistas son capaces de tomar la decisión de paralizar la faena:

“La semana pasada, paré la faena completa de los albañiles del piso dos porque no estaban las condiciones, no tenían sus as... sus arnés de seguridad, no tenían su máscaras de doble filtro, entonces paré la faena, eh...” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

Por su parte, y en contraposición, los contratistas indican que en esta obra la SST parece tener una mayor centralidad en la toma de decisiones que en otras obras, aunque por la información recopilada en el resto de las faenas, esto no es un buen indicador respecto al desempeño de SST de esta empresa.

Otro aspecto importante de la consideración de la SST dentro de la empresa es que, de acuerdo con las prevencionistas, los altos mandos son siempre debidamente instruidos en temas de SST y facilitan de manera consistente la labor de las prevencionistas, apoyándolas en lo que necesitan.

Por su parte, los representantes de trabajadores señalan que para ellos no hay mucha información asociada a temas de SST, pero indican que en casos de retrasos igual les apuran el trabajo en desmedro de la seguridad laboral, aunque esto “*no [pasa] siempre*”.

Finalmente, respecto al rol del equipo de prevención, lo más notorio para el administrador de obra es que las dos prevencionistas de la faena cuentan con poca experiencia laboral o llevan poco tiempo en la empresa, lo que le resulta atípico para el tamaño de la obra. Sin embargo, su evaluación de su trabajo es positiva, sobre todo en lo relativo al funcionamiento del IPA.

Papel de la mutual

En esta faena el papel de la Mutual parece estar reducido a la campaña “Mano a Mano”, ya que es lo único que la diversidad de actores indica cuando se les pregunta esta institución. Esta buscó concientizar a los trabajadores sobre los riesgos que puedan afectar a sus manos o las extremidades superiores de su cuerpo. Se debe señalar que tuvo una buena recepción por parte de los entrevistados.

Papel de la oficina central de la empresa

Respecto al papel de la oficina central en materias de SST, las prevencionistas indican que les dan ciertas directrices generales sobre estos temas, pero que tienen libertad para establecer nuevas iniciativas y maniobrar entre las directrices establecidas, debido a las diferencias que la experiencia en terreno pueda plantear sobre lo determinado en los documentos formulados por la empresa. Surge la figura del gerente como alguien relevante en este sentido, que les da todo el apoyo de seguridad que necesitan para manejar la faena:

“Eh... el gerente que nos corresponde a nosotros por proyecto es una persona que sabe mucho de seguridad, entonces siempre hay un apoyo de él hacia el tema de seguridad. Entonces no... cómo te digo, no tenemos mayores inconvenientes, o sea él se ha enterado de situaciones que hemos tenido y apoya... mm al cien por ciento el tema de... de seguridad” (Entrevista, prevencionistas, faena B).

Compromiso de trabajadores de base

Las prevencionistas reconocen que los trabajadores de base tienen una actitud positiva, ya que recurrentemente las alertan sobre aspectos que podrían generar accidentes dentro de la faena:

“Falta una cuerda de vida y avisan. Eh... si van a sacar o retirar una pantalla eh... avisan. O sea todo lo... lo avisan, lo comunican, eh... ejemplo tengo subcontratos que trabajan en obra gruesa y una vez que ellos terminan, ellos ordenan. Entonces eh... no tengo mayor inconveniente con... con ellos, se les hace una observación (...) y son rápidos en reaccionar” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

Sin embargo, según ellas existe un grupo no despreciable de trabajadores que están totalmente desinteresados de los temas de SST, aunque esta percepción la tienen sólo porque ellos no siguen sus indicaciones sin considerar otros aspectos del interés en estos temas -por ejemplo, conversaciones con capataces y compañeros. Señalan que un problema importante sobre este desinterés es la rotación, ya que las malas prácticas con las que llegan los trabajadores a la faena no pueden ser solucionadas en el corto tiempo que pasan en la obra, y que los trabajadores se excusan en sus experiencias pasadas para sostener prácticas o condiciones inseguras de trabajo:

“P1: Porque aparte que vienen con... muchas veces, con prácticas que no son las más adecuadas en el tema de... de seguridad, y ahí tú tienes que empezar a educarlos, pero por el poco tiempo que también tienes, no alcanzas a educarlos como tú quisieras. Y típico que vienen con el comentario "es que en la otra obra..."

P2: Sí

P1: "En la otra constructora, eh... no me... no me pedían tanto, no me exigían tanto o yo lo podía hacer así". Entonces acá nosotros por norma aplicamos todo lo que dice la ley” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

Este desinterés también se hace patente respecto al comité paritario, expresado fundamentalmente en un desconocimiento total o parcial de las funciones específicas que este cumple. Ocurre que, dado que las expectativas de los trabajadores sobre el CPF no se cumplen, se profundiza el desinterés que tiene hacia esta institución y se pierde cualquier espacio de autoridad. En vistas de esto, los trabajadores canalizan sus preocupaciones de SST mediante sus jefaturas directas.

Respecto al autocuidado, la totalidad de los actores lo reconocen como el principal mecanismo de protección de la salud y seguridad. El administrador de la obra, en este sentido, implica que sería ideal tener más autocuidado dentro de los trabajadores ya que no puede disponer de un equipo de prevención para cada trabajador. Por su parte, los trabajadores de base señalan que, debido a sus conocimientos del trabajo, mucho de los problemas de seguridad pueden ser abordados por ellos:

“B: No, por ejemplo si... lo que dijo po’, si hay algo malo, si yo lo puedo llegar y arreglar, lo hace uno mismo po’, si con las herramientas que tiene uno acá

A: Claro, uno lo arregla, uno lo arregla

B: Sí po’, ya si va a la cocina y pide un enchufe o algo, llama al mantención o... o una cuestión de madera rota, o una cuestión más cuática, ahí llamo al carpintero. Entonces cada uno tiene su cuota pa... pa arreglarlo” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

En torno a la cohesión de los trabajadores, ellos indican que hay códigos de compañerismo que les permiten señalar cuando se están exponiendo a riesgos o están incurriendo en comportamientos arriesgados. También señalan que los vínculos estrechos entre compañeros les da la posibilidad de evaluar si estos tienen problemas personales que resulten en distractores del entorno, para darles apoyo desde una orientación preventiva. Además, se destaca el rol de los trabajadores más viejos como aquellos que pueden entregar formación a los más jóvenes. El único problema identificado para el compañerismo son las barreras idiomáticas con los trabajadores de origen haitiano.

Sobre las percepciones de hábitos y actitudes inseguras destaca la rapidez del trabajo que tiene los contratistas, que identifican vienen de sus condiciones contractuales:

“E: ¿Ustedes identifican alguna diferencia en los riesgos que tienen que enfrentar los trabajadores contratados por Galco acá en la empresa, versus los trabajadores que son contratados por contratistas o que son externos?”

P1: En la velocidad con que trabajan

E: Si me puedes hablar un poco más de eso...

P1: Es que por ejemplo nosotros clavamos clavos y así lento, ellos clavan los clavos como al... al triple

E: Ya

P1: Claro y eso [...] se alcanzan a sacar el dedo, se pegan un martillazo

E: Y eso producto de algún apuro a lo...

P3: Sí po’

P1: Están a trato

P3: Sí po’, que están a trato, uno está al día

P1: Y los de la casa estamos al día

P3: Claro uno hace las cosas... tranquilo” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

Otro aspecto relevante sobre este tema es el hecho de que muchas veces los trabajadores no hacen caso cuando se les dan indicaciones de seguridad desde los compañeros, lo que los expone a situaciones de riesgo dentro de la faena. Esto cobra particular relevancia cuando se contrasta con lo rápido que cambian las condiciones de seguridad dentro de la faena.

Espacios de participación al margen del CPF

A pesar de que no se evidencian, es esta faena, espacios de participación colectiva que operen más allá del CPF, se observa que los trabajadores tienen una confusión general entre las funciones del CPF y la figura del sindicato. Lo anterior es visto por el administrador, sobre todo pensando en los canales y formas de presión que se piensan desde el CPF.

El único mecanismo que fue posible encontrar fue uno de participación directa, y corresponde a la propuesta de un buzón donde los trabajadores puedan aportar con ideas en torno a la SST. Este es apoyado tanto por las prevencionistas como el administrador de la obra, y su importancia radica en que consideran que las reuniones mensuales del CPF son demasiado escasas como para captar los problemas de manera rápida. En términos de participación más formal en, por ejemplo, instancias como la del Índice de Probabilidad de Accidentes, el administrador desestima la participación de trabajadores señalando que ella transformaría “*en una chacra*” dicho índice.

Otra forma de participación encontrada, pero dada a modo informal, es la participación directa. La administración señala que si un trabajador tiene un aporte que sea beneficioso para la faena, este sería bien recogido por las distintas líneas de mando. Lo anterior es respaldado por los trabajadores de base:

“En cambio, si es un poco más complicado, que tiene que hacerlo un maestro carpintero, ahí ya tengo que ir a avisarle al supervisor y decirle... o si no está el supervisor el jefe de obra.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

A su vez, los representantes del CPF indican que este modo de canalización de problemas es el principalmente utilizado por los trabajadores. Sobre esto mismo, las prevencionistas identifican que la comunicación que tienen con los trabajadores por esta vía es fluida y productiva.

Respecto a los sindicatos solo pudo observarse lo pensado por el administrador de obra, quien tiene una mala percepción de estas instancias como unas que sólo están interesadas en disputarle la ganancia a la empresa y no aportar al bienestar de los trabajadores en general, ni a los temas de salud y seguridad en específico, al menos en Chile. Del mismo modo, señala que, de acuerdo con su percepción, los trabajadores pensarían en líneas similares a la de él, pero esto no pudo ser confirmado en el terreno.

Comité Paritario

Capacitación y conocimiento de los miembros CPF

Los relatos de los participantes revelan que los espacios de capacitación han sido bien reducidos y en algunos casos nulos, como indican los representantes de trabajadores, en contraste con los representantes de la empresa. Estos indican haber recibido sólo una capacitación sobre elementos básicos de seguridad y primeros auxilios. Las prevencionistas indican una importante distorsión de las funciones del CPF por parte de los representantes de trabajadores y los trabajadores de base.

Proceso de constitución del CPF

Sobre el proceso de constitución de este organismo, se indica por parte de la prevencionista la importante demora que supone la realización este proceso, y los importantes meses en capacitación que toma. Esto, sumado a la alta rotación del sector, plantea el proceso de constitución del CPF como un complejo y fragmentario:

#Que muchas veces la... la... las faenas o el tiempo que dura un comité paritario, como te “mencionaba al principio, es muy poco, por lo tanto no alcanzas a hacer todo lo que tú quisieras hacer con respecto a más que nada educarlos en el tema. Y las construcciones, por eso, en la construcción... por ejemplo este edificio tiene 18 a 24 meses, cuando nosotros recién alcanzamos eh... la cantidad de personas para hacer el comité paritario fue en abril, y esta... este... esta obra empezó en diciembre del año pasado.” (Entrevista, prevencionistas, faena B)

Otro tema importante al respecto es la selección de los miembros. Sobre esto se indica por parte de los representantes de trabajadores que muchas veces ellos son asignados por la empresa o escogidos de forma azarosa, lo que implica trabajadores sin conocimiento o motivación en el CPF. Esto también es confirmado por los trabajadores de base, quienes indican que en su experiencia este proceso es apurado muchas veces por el prevencionista en condiciones que no son óptimas:

“E: Claro, ¿usted? ninguno... y.... los que estaban, llevan más tiempo en la obra, ¿ustedes votaron para elegir a los miembros o...?”

P3: Eh, sí. (...) Había un eh... una votación con papelitos cerrados

E: Ya

P3: Y te pregun... y llegó la señorita al... después de, no sé, a las... quince diez creo que nos dijo que iba... quién iba a ser de... eh... un lunes que estábamos todos reuniones, ahí nos dijo que iba a hacer el comité y que iba a ser eh... ta, ta, ta” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

Finalmente los representantes de contratistas indican que el CPF es como una isla, por los mismos motivos anteriores, siendo enfáticos que su participación en él es bien reducida por cómo funciona el rubro -en particular, con una alta rotación laboral. Proponen hacer elecciones periódicas más frecuentes a fin de que sus trabajadores conozcan a los miembros.

Percepción sobre el desempeño de los representantes del CPF

Las distintas percepciones recogidas sobre el desempeño de los miembros del comité dibujan un panorama muy problemático. Si bien la prevencionista pone en evidencia el compromiso de los miembros del comité a la hora de retroalimentarla respecto de falencias en las condiciones de trabajo en terreno, la posibilidad de agencia de estos se encuentra fuertemente limitada.

Por un lado, el administrador pone en evidencia el rol de la alta rotación de los integrantes del CPF como un factor que impide su óptimo desempeño. Más en general, sin embargo, el factor que mayormente limita su quehacer está asociado con la concepción dominante en la faena según la cual la existencia del comité solo se debe a su carácter obligatorio impuesto por la ley, y que representantes de empresa y de trabajadores reconocen de igual manera:

“P1: solamente llegamos a la obra porque hay una ley que exige que... tiene que haber un comité (...).

P2: Porque... tiene que existir, porque hay... como que se obliga (...) ese comité paritario. Y si no fuera así... créame que no... no existiría el comité paritario (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena B)

En este sentido, los llamados a un mayor empoderamiento por parte del administrador, el cual reclama la necesidad de una mayor proactividad no solo durante las reuniones, caen en el vacío considerando el miedo a represalias y la consiguiente resignación experimentada por los representantes de trabajadores:

“Ninguna influencia que nosotros podemos hacer (...) Es que no decimos nada po' si sabemos que no... no tenemos peso po, entonces no de... no decimos nada.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B)

Esta situación provoca a su vez que los mismos compañeros de trabajo no utilicen el comité para buscar solución a sus problemas, acudiendo más regularmente a las jefaturas. Los representantes de la empresa concuerdan con estas percepciones, reconociendo que los miembros del CPF carecen de relevancia e impacto real:

“Porque no... no es una persona que esté... que pueda decir "ya, no, paremos esta cuestión porque yo soy del comité paritario y eso está mal, hablemos con la prevencionista". No existe, o sea... y no lo veo puntualmente acá, yo he trabajado en otras empresas y es lo mismo.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena B)

En este contexto de debilidad estructural se puede encontrar una explicación a la ya señalada ausencia de planteamientos en materia de salud y seguridad por parte los miembros del

comité, ya que resultaría difícil modificar una división del trabajo que definiríamos ‘natural’, puesto que según la visión de administrador y representantes de empresa la función principal del comité radica precisamente en mejorar las condiciones domésticas de la faena (estado de comedores, baños, duchas, etc.), mientras que el planteamiento e identificación de problemáticas relativas a la seguridad y prevención de riesgos y su traducción en exigencias recae necesariamente en la figura del prevencionista.

Por su parte, en esta faena los representantes de trabajadores indican no representar en absoluto a los trabajadores, tanto por la falta de capacidad para generar cambios como por el hecho de que los trabajadores no se les acercan para conversar sobre problemas de salud y seguridad.

E: ¿Oye y una pregunta, ustedes sienten que representan a los trabajadores de esta faena en el comité paritario?

P1: No

E: (...) ¿Por qué no?

P1: Porque no tenemos... no tenemos peso” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B)

En torno a la visibilidad del trabajo, tanto la administración como los trabajadores, representantes y de base, reconocen tener una baja visibilidad en torno a las labores que cumple el CPF. De acuerdo con el administrador, esto es porque el comité no tiene capacidad de capitalizar lo que consigue, y con esto quiere decir que el comité no informa respecto a lo que consigue, por un lado, y por otro, que los logros que el comité tiene no son percibidos como propios por los trabajadores. En este contexto ellos señalan:

“P1: Por... por... si es bueno el comité que... que eligieron, porque hay... hay comités que... que son buenos y pelean por los trabajadores, aunque aquí parece que no... no pasa nada con el comité porque... yo desde que estoy aquí ya... nunca yo (...) ahora recién, recién vengo a saber que hay un comité, ¿cachay?” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

Iniciativas y actividades del CPF

El comité paritario de esta faena no parece ser protagonista de muchas iniciativas y actividades. Las cosas que emergen de los relatos de los protagonistas dicen relación con la instalación de un buzón para que los trabajadores puedan transmitir sus inquietudes de forma anónima y con la señalación de problemas de higiene y adecuación de las instalaciones, como baños, duchas, etc.

Las prevencionistas de la obra y los representantes del comité destacan que efectivamente las principales actividades del CPF se centran en la resolución de los aspectos “domésticos” de la faena, como el mejoramiento del comedor, la provisión de agua caliente en la cocina y en el baño, el mejoramiento de baños y duchas, la instalación de una mesa de ping-pong, la

provisión de desayuno para los trabajadores que llegan más temprano. Los temas de seguridad y salud, por otro lado, son dejados a la competencia y responsabilidad de ellas.

En este sentido, las inspecciones del comité no se realizan como un hito propiamente tal, sino que se insertan como una tarea más en la rutina laboral de los integrantes del CPF y se limitan a observar y señalar aquellas situaciones problemáticas con que se pueden encontrar durante el desempeño de su propia tarea laboral.

Respecto de la investigación de accidentes, una de las prevencionistas relata que los integrantes del CPF participan activamente en la investigación de accidentes y que incluso su participación tiene la ventaja de facilitar la confianza del afectado, pues los trabajadores se sentirían mucho más cómodos entregando detalles de sus accidentes o enfermedades a compañeros de trabajo y no a superiores. Sin embargo, esta participación no se ve reflejada en la elaboración de un informe propio, dado que los representantes de trabajadores relatan que normalmente la administración evita involucrarlos en esa etapa, dejando que sea la prevencionista en jefe la única responsable de la redacción del informe. De la misma manera, al parecer los representantes de trabajadores en el CPF no son involucrados en las charlas integrales que se desarrollan semanalmente en la faena.

Motivación de los representantes del CPF

En términos generales, la información recabada no permite identificar motivaciones importantes de parte de los representantes de los trabajadores que integran el CPF. Lo que ellos plantean es más bien una suerte de designación o insistencia de parte de la prevencionista para candidatearse. En este sentido los representantes de los trabajadores refieren que la preferencia de un candidato por sobre otro no remite a la idoneidad para hacer frente a las tareas propias del CPF o por identificar un mayor manejo en materia de SST por parte de alguno de los candidatos, sino que se debe a la mayor capacidad de tener vínculos de amistad con el resto de los trabajadores.

Uno de los representantes de la empresa en el CPF señala que para los trabajadores de la faena no existe un incentivo o un beneficio que los atraiga para querer formar parte del comité, por lo que en definitiva, al ser obligatoria la conformación de un CPF, suele ocurrir que los miembros son designados de forma externa.

Compromiso de la administración con el CPF

Las entrevistas evidencian un escaso compromiso de la administración de la faena y de las líneas de mando con el comité. Aunque se respete su institución y funcionamiento, la postura de fondo respecto del comité es dictada por la obligatoriedad legal de su establecimiento, y por las sanciones que puedan devenir de su incumplimiento. En este sentido, por ejemplo, en las palabras del administrador la reunión mensual parece un trámite obligatorio que se lleva a cabo en los tiempos más rápidos posible para no interferir con las exigencias productivas de la faena.

"(...) a ver, si nosotros hacemos eh... la reunión en horario de faena, la gente de terreno dice "oye, me estoy quitando gente", y si alguien está a trato, prefiere

estar haciendo metros cuadrados que significan plata, a perderlo. Entonces, al hacerlo al almuerzo, acotamos el tiempo de reunión, no más allá de una hora.”
(Entrevista, administrador de obra, faena B)

Según el equipo de prevención de la faena estas señales de escaso compromiso por parte de la administración hacia el CPF entorpecen la planificación de sus tareas y su quehacer, lo que promueve a su vez un clima de indiferencia y rechazo en el cual el comité adquiere el carácter de “parasitario”, de “(...) comité de los sapos, o el comité que va a comer galletas y... a tomar bebida o cafecito” (Entrevista, prevencionistas, faena B).

En este contexto, los trabajadores y los representantes en el comité relevan que tras del débil compromiso de la administración subyace una permanente actitud persecutora hacia aquellos que planteen los aspectos deficitarios de las faenas y demandas de mejoramiento.

“No... una persona acá... el trabajador trata de polarizar lo menos posible pa’ que no lo echen, sea o no sea del comité paritario (...) la gente está más preocupada de conservar su trabajo que... de no levantar la voz porque ve alguna medida de seguridad que no corresponda” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena B).

Respecto de dimensiones más específicas que caracterizan este compromiso, las entrevistas arrojan evidencias respecto del cumplimiento de los compromisos adquiridos durante las reuniones, de las relaciones entre las partes y del respeto de las funciones de los representantes de los trabajadores.

En general, se señala que normalmente los problemas tratados durante las reuniones como la condición de los baños o de los calefont para calentar el agua reciben atención y solución por parte de la administración. Los distintos actores entrevistados reconocen que estas decisiones se toman en un clima de cordialidad y respeto mutuo entre las partes, que permite un planteamiento transparente y directo de los temas que estarían aquejando los trabajadores dentro de la faena.

Sin embargo, las entrevistas develan que esta cordialidad no se sostiene en una valoración sustantiva del rol del comité. Los representantes de trabajadores perciben que las relaciones que logran establecer con los representantes de la empresa o la administración misma no se deben tanto a su participación que tengan en el CPF, sino que más bien a la naturaleza misma de sus trabajos en la faena. El presidente del Comité, por ejemplo, siente que su conexión con la línea de mando de la faena está asociada a su cargo de responsable de la mantención, que es importante y necesita de muchas gestiones y coordinaciones. Además, los mismos representantes relatan cierta dificultad en establecer relaciones con los representantes de la empresa al interior del CPF dado que estos últimos suelen tener una mayor jerarquía dentro de la faena, lo que presenta una barrera difícil de flanquear.

“Es que (...) no tratamos (...) de ser más allá de (...) por ejemplo, el administrador esté aquí (...) decirle “oye pero hace esto po” ... es jefe... igual se respeta como jefe” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B).

En las entrevistas se detecta además una incongruencia respecto de la posibilidad de desarrollar sus funciones por parte de los representantes de los trabajadores del comité. A pesar de que el administrador reconozca formalmente su derecho para realizar inspecciones o actividades asociadas, otras voces señalan más bien que en la práctica los representantes de trabajadores viven una incompatibilidad entre sus tiempos de trabajo en faena y los momentos disponibles para cumplir sus funciones como integrantes del CPF. Para la prevencionista, por ejemplo, esto se traduce en una constante “tira y afloja” con los jefes de terreno que limita la posibilidad de realizar actividades con el comité paritario. Los representantes de trabajadores por otro lado relatan que muchas veces son reprendidos por estar cumpliendo con sus funciones como representantes al ser interpretadas sus conversaciones con otros trabajadores como una forma de evadir sus tareas en faena.

Relaciones de los miembros de CPF con actores del entorno

La relación que los trabajadores tienen con las prevencionistas es una fundamentalmente de apoyo, en la que ellas reconocen que su labor es estar junto a ellos instruyéndolos y al mismo tiempo, que ellos son capaces de aportar en su labor de prevención dentro de la faena.

Con los trabajadores de base, los representantes indican que su relación es más de compañeros que otra cosa, debido a que no son identificados como miembros. También señalan que no pueden acercarse a compañeros a indicar malas prácticas de seguridad porque son tildados de manera recurrente de sapos. Esta falta de reconocimiento es extendida a otros actores dentro de la faena, particularmente los mandos directivos, a pesar de que la relación con ellos sea buena o bien, nula:

“E: Pero como... como miembros del comité no tienen relación [con la dirección] en el fondo

P3: No

P1: No porque...

P2: No

E: ¿No?... cuando ustedes llegan los directivos, no... no ven a un miembro del comité sino que ven a un... tratan con ustedes como empleados

P2: No, solamente como trabajadores, normales

P1: Sí po, trabajadores.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B).

Participación de contratistas

En esta faena si bien se nos dijo desde la administración que los contratistas participaban en el CPF cuando solicitamos a los miembros para realizar la entrevistas, los representantes de

contratistas entrevistados no lo reconocen de este modo. Esto es explorado en mayor profundidad en las secciones siguientes.

Qué es un buen CPF

Los representantes de contratistas señalan dos aspectos fundamentales de lo que sería un buen CPF: una buena participación es que las peticiones del comité estén orientados a la totalidad de los trabajadores y que la jefatura no pueda negarlas. Del mismo modo, indican que estos deberían tener mayor capacidad resolutive, dando directrices generales a la empresa sobre como conducir los temas de SST.

Por su parte las prevencionistas indican que un buen comité paritario estaría definido por la autonomía que adquiriera en su funcionamiento, lo que debido a los cortos e intensos tiempos de trabajo en la construcción se ve dificultado para los representantes. Del mismo modo, consideran relevante que la administración tenga un discurso positivo hacia el comité, no referirse a él como “comité parasitario” o “el comité de los sapos”, ya que esta es una barrera importante para lo que sería un buen CPF.

Las líneas de mando vuelven al tema de la capitalización, ya que para él un buen CPF es aquel que es capaz de dar cuenta de sus logros y con eso puede ser valorado por las distintas personas de la faena. En líneas generales, según el administrador de obra, un buen CPF es aquel que, estando interesado en defender los intereses de los trabajadores de base, favorece el buen funcionamiento de la faena y una buena convivencia y diálogo entre las partes: *“Lo que pasa es que yo entiendo que el comité paritario como que vela por el correcto funcionamiento entre las partes en una obra cuando el comité es de la obra”*. (Entrevista, administrador de obra, faena B)

Para los representantes de trabajadores, la principal función de un CPF es el *“Es mejorar las condiciones de... de la obra en cuanto a... al funcionamiento de la obra con los maestros”* (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B), pero reconocen que esto en su faena no ocurre debido a que la base que tiene es débil, y que sólo ocupan su cargo por un requerimiento legal.

Los representantes de la empresa, por su parte, elaboran un discurso similar al de las prevencionistas, ya que según ellos deberían tener un mayor protagonismo para no quedar relegados a los ritmos apremiantes que exige el trabajo en la faena. Más importante aún, consideran que un buen CPF debe ser capaz de encontrar puntos intermedios entre trabajadores y la empresa, haciendo valer los intereses de los primeros. Para esto encuentra importante que el CPF tenga más poder o peso dentro de la empresa del que tiene actualmente:

“Yo creo que [...] se trata de poder, se trata de que el... el voto que ellos tengan en ciertas decisiones, tenga el mismo peso que el de la empresa, se podría decir, en el fondo de... de... más que poder es como... la ponderación que ellos tienen dentro de... de opinar eh... y tomar ciertas decisiones en beneficio de la obra, porque en vez de separar posiciones entre la empresa y los trabajadores, la idea

es... es acercar las posiciones y llegar a acuerdos de mutuo..." (Entrevista grupal, representantes de empres CPF, faena B)

Finalmente, de acuerdo con los trabajadores de base, un buen CPF es aquel en donde se disputan frente a la empresa los temas de interés para los trabajadores:

"Por... por... si es bueno el comité que... que eligieron, porque hay... hay comités que... que son buenos y pelean por los trabajadores, aunque aquí parece que no... no pasa nada con el comité porque... yo desde que estoy aquí ya... nunca yo [...] ahora recién, recién vengo a saber que hay un comité, ¿cachay?" (Grupo focal, trabajadores de base, faena B).

Resultados por faena: Faena C

Resumen

La faena C resulta particular por cuanto fue aquella identificada como con mejores condiciones de SST, un comité paritario más activo y la actitud de empresa más positiva. Los altos estándares de seguridad de la faena tienen que ver con los años de trabajo acumulados del equipo administrativo, la mala experiencia de un accidente fatal tenida hace un par de años, y la cultura de la empresa. Estos elementos se conjugan en esta faena, resultando en una administración que, según palabras del prevencionista, tiene a los temas de salud y seguridad en el trabajo como una responsabilidad ética más que profesional o productiva.

Es posible observar, entonces, una buena disposición de las líneas de mandos a la participación de trabajadores en todos los niveles sea de manera directa a través de sus capataces, o a modo representativo mediante los miembros del comité paritario. Lo anterior puede verse en la preocupación activa que tienen los trabajadores de base en los temas de SST -cristalizados en cosas como la tarjeta por la vida-, y el conocimiento y empoderamiento en torno a sus labores que presentan los representantes de trabajadores de esta faena.

En la faena C vuelven a surgir como uno de los problemas relevantes para las condiciones de SST las características particulares de las empresas contratistas. En esta faena, los representantes de trabajadores del CPF, y otros actores, son enfáticos en que el principal problema es el modo de contratación a trato, que hace que los trabajadores de contratistas obvien protocolos de seguridad por metas productivas, y la rotación elevada de estos trabajadores, que impide que se incorporen de manera adecuada a la cultura de la empresa.

Respecto del comité paritario, se pudo observar que el comité de la faena C fue el que mejores niveles de participación, conocimiento y empoderamiento mostró en sus

representantes de trabajadores. Estos son reconocidos tanto por sus compañeros como por la empresa como actores válidos para transmitir información, proponer cambios positivos y dentro de los márgenes de lo que se esperaría de un CPF, y proactivos respecto de sus labores.

De acuerdo con el prevencionista, la explicación para el éxito del CPF se da desde una multiplicidad de elementos. La primera tiene que ver con las relaciones que han establecido con los representantes de trabajadores, ya que varios de ellos llevan trabajando tiempo con el equipo profesional de la empresa y ya han sido representantes del CPF, por lo que la comunicación que tienen entre ellos es fluida y positiva.

Del mismo modo, da cuenta de la importancia de haber intervenido en el proceso de elección del comité, al haber solicitado a ciertos trabajadores que contaban con las competencias indicadas a ser candidatos. Es más, el prevencionista de esta faena indica que es poco factible que un comité funcione de manera adecuada sin este nivel de intervención, ya que los incentivos para los trabajadores a postularse no suelen ser suficientes, y que esto permite generar un cuerpo de trabajadores capacitados y motivados en trabajar en el CPF.

Finalmente, destaca la importancia de la cultura de la empresa, ya que es el reconocimiento de la administración de la utilidad del CPF lo que les da un espacio a los representantes de trabajadores para desplegarse como actores válidos y proponer cambios efectivos y positivos en ciertos aspectos de SST de la faena.

El único problema relevante para el CPF en este contexto es el de la rotación de trabajadores, ya que cuando son representantes de trabajadores quienes rotan, se debilita la capacidad de actuar del CPF debido a que requieren ingresar nuevos miembros que no siempre están al tanto de las labores del comité, ni se sienten capacitados para ser miembros. Esto implica volver a comenzar procesos de aprendizaje costosos en términos de tiempo y dinero.

Contexto

Principales problemas para la SST

La presente faena es descrita como la construcción de un edificio en altura que no presenta condiciones especiales de riesgo como otras faenas analizadas en el presente estudio. De hecho, la percepción de riesgos expresada por los distintos actores coincide en que en esta faena se encuentran los riesgos típicos del sector como las caídas de nivel. En este sentido, como en el resto de las faenas estudiadas, emerge una percepción compartida de que la construcción es un ambiente de trabajo riesgoso por definición y que inevitablemente, se trate de trabajo en altura o trabajo en los pisos, los trabajadores del sector deben convivir con ellos.

Al momento de la visita en esta faena no se habían registrado accidentes graves, registrándose solo accidentes menores y un solo episodio de potencial gravedad, un incidente en el cual una bandeja metálica cayó por el foso abierto de un ascensor en el momento en que había gente trabajando dentro.

Un problema concreto para la gestión de la salud y seguridad de la faena que emerge de las entrevistas dice relación con el rol de las empresas contratistas y su compromiso hacia estos temas. En general se evidencia que, al tener una relación contractual “a trato”, los trabajadores de las empresas contratistas son más incentivados a privilegiar el interés hacia la producción y la generación de ingresos en detrimento de la seguridad y salud en el trabajo. En esto se produce una fuerte diferencia con los trabajadores contratados directamente por la mandante que al tener un sueldo fijo tendrían la posibilidad de trabajar de forma más pausada y atenta a los riesgos.

Los representantes de trabajadores en el comité agregan que las empresas contratistas, al rotar por distintas empresas, terminan acostumbrándose a los escasos niveles de seguridad que caracterizan al sector, por lo que reciben como una molestia los mayores estándares de seguridad requeridos de esta faena. En este sentido el prevencionista señala que es distinto trabajar con contratistas conocidos, que con contratistas que recién ingresan a la faena, ya que estos no conocen a cabalidad los protocolos de SST de la empresa, lo que genera desajustes y conductas de riesgo por parte de los trabajadores de estas empresas.

El prevencionista de riesgos, por su lado, destaca otros dos elementos que caracterizan el desempeño en seguridad de las empresas contratistas. Por un lado, su tamaño ya que al ser más pequeñas presentan niveles de informalidad que hacen un poco más complejas las gestiones. Por el otro lado destaca que gran parte del comportamiento de una contratista en relación con los temas de SST depende de cómo la mandante los incentive, sea por requerimientos, sanciones monetarias u otras, a cumplir con los protocolos establecidos por ella.

Un último problema característico del sector que afecta las condiciones de salud y seguridad en la faena es la rotación de trabajadores, que provoca que esté constantemente entrando en la faena personal que no conoce el sistema de gestión de seguridad de la empresa. Para eso, el prevencionista y los representantes de la empresa en el comité apelan a la constante capacitación de los contratistas que ingresan.

En los casos más extremos los mismos representantes hacen referencia a la necesidad de aplicar la “mano dura”, entendida como una referencia sutil al despido,

“para marcar un poco la pauta porque si se te empieza a escapar un poco de las manos, tienes mucha gente que rota y empieza a ser la ley de la selva.”
(Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C).

La rotación del personal, además, tiene efectos directos también en el comité paritario, debidos principalmente a los cambios que experimentan los miembros del comité durante el curso de una misma faena, o entre faena y faena lo que afecta su continuidad y capacidad de abordar

los temas de seguridad. En este sentido un problema asociado está dado por la importancia y los costos de capacitar a los nuevos miembros del comité, dado que es necesario desplegar una importante variedad de instancias que implican una importante inversión de tiempo, cuales la capacitación de OPR, el taller de investigación de accidentes, los talleres de salud ocupacional sobre los protocolos que se aplican.

La rotación constante del personal, según los representantes en el comité, implica también que los trabajadores nuevos no generen vínculos con el comité y su acción, y no conozcan ni valoren las cosas que el comité ha ganado en los periodos precedentes. Para intentar apalear esta situación una política específica de la empresa es justamente la de mantener en las distintas obras a trabajadores representantes del comité, ya que la continuidad garantiza un mejor funcionamiento durante las distintas obras.

Organización de la SST

Destaca en esta faena el énfasis que el prevencionista y la gerenta del proyecto ponen sobre la importancia de considerar la organización y gestión de la salud y seguridad como “una totalidad” a la cual aportan de la misma manera el compromiso de la gerencia de la empresa y de los trabajadores. El experto en prevención, por ejemplo, afirma en primer lugar que

“si tu tenís una gerencia que no es comprometida, que no le interesa la materia de seguridad, va a ser su fiel reflejo en la obra (...), si tú tienes un equipo que no, que no te entiende o que no quiere hacer caso o que no le importa eh, tampoco se va a cumplir el objetivo” (Entrevista, prevencionista, faena C).

Es importante destacar que esta visión fue fruto de una reelaboración que vivió la empresa durante los años pasados a raíz de un accidente fatal que impactó profundamente todos los miembros de la empresa.

En este sentido, los distintos actores entrevistados destacan que la forma en que la empresa organiza la salud y seguridad en la faena se nutre esencialmente del aporte y participación de los trabajadores, los cuales son considerados parte importante de esta construcción. La gerenta de proyecto, por ejemplo, señala la importancia de construir un equipo de trabajo afiado, comprometido, en el cual ellos puedan aportar, y sentirse parte de las medidas de SST.

“(...) yo creo que ellos al incorporarse pueden también ver cosas que tampoco nosotros nos vemos, o nos falta (...) cuando la gente se empieza a sentir parte de un equipo y todo, hay mucho más ... afiado, entonces creo que se puede hacer un mejor trabajo.” (Entrevista, gerenta de proyecto, faena C)

La faena cuenta con un sistema formalizado de gestión de la salud y seguridad que se basa en distintos tipos de estrategias y actividades. Las entrevistas permiten registrar al menos tres instancias distintas de entrega de información a trabajadores, entre las que se encuentran capacitaciones, charlas diarias y charlas integrales. A estas se suman las reuniones de

coordinación reservadas a la línea de mando, en las cuales también se baja información concerniente sobre todo a las políticas de salud y seguridad en la empresa, protocolos, etc.

Las charlas integrales tienen periodicidad semanal y en ellas se tratan distintos temas como las medidas de seguridad de la empresa y sus cambios. Del mismo modo, en estas charlas integrales son comunicadas las resoluciones del comité paritario a los trabajadores, lo que parece tener un efecto positivo en el interés de los trabajadores hacia este órgano.

Es interesante notar que la charla integral, la charla diaria y las capacitaciones muchas veces se entrecruzan, transformándose las charlas en el espacio apropiado para una capacitación, lo que genera en la faena un clima de *“constante capacitación”* que para los representantes de trabajadores es muy importante *“(…) porque en el fondo te va refrescando los conocimientos.”* (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C).

Los trabajadores de base, por su lado, destacan además que las charlas diarias se perfilan como espacios participativos en los que ellos pueden aprender tanto como opinar libremente sobre temas de salud y seguridad. Llama la atención que, a diferencia de las charlas de inicio de jornada encontradas en otras faenas que suelen durar muy poco (*“charlas de 5 minutos”*), en esta faena estas pueden llegar a durar hasta cuarenta minutos, lo que es bien recibido por parte de los trabajadores.

La faena cuenta también con lo que el prevencionista define *“sistema de gestión de reportabilidad”* que permite recopilar información respecto de incidentes y problemas de salud y seguridad. El SAID (Sistema de Administración de Incidentes y Desviaciones) es un sistema computacional en el cual trabajadores y jefaturas registran hallazgos, es decir condiciones y acciones inseguras, generando de esta manera alertas de seguridad para los mandos directivos de la faena y de la empresa, así como estadísticos descriptivos, tendencias y curvas.

Respecto del levantamiento de información y problemas de SST, los entrevistados señalan también que hay una coincidencia importante entre los mecanismos de entrega de información y de recopilación de información, ya que todo momento de entrega de información hacia trabajadores y líneas de mando también puede servir como instancia para subir información desde ellos hacia sus superiores correspondientes. También se señala que en la faena ha existido un cajón para recoger sugerencia, pero no se encontró confirmación sobre la continuidad de esa iniciativa.

Las actividades descritas constituyen la base para la implementación de un sistema de vigilancia en el cual todos se sienten involucrados, partiendo por la gerenta de proyecto que vigila el cumplimiento de los protocolos de SST por parte de las distintas líneas de mando de la faena durante las reuniones de coordinación, hasta jefaturas, representantes del comité y trabajadores que vigilan diariamente el uso correcto de EPP, así como la presencia de condiciones y acciones inseguras.

Finalmente, es importante destacar que los trabajadores cumplen una labor de vigilancia de las condiciones de SST mediante el uso de la *“tarjeta por la vida”*. Se trata esta de una iniciativa única dentro de las faenas visitadas por el estudio y que corresponde a una tarjeta individual

entregada a todos los trabajadores de la empresa con la cual es posible paralizar una faena al considerar que no están las condiciones de seguridad adecuadas para su realización.

Al momento de las entrevistas, sin embargo, nadie la había utilizado aun ya que, a juicio de los representantes del comité paritario, las líneas de mando suelen responder de buena manera a las indicaciones de seguridad de los trabajadores.

Otro componente del sistema de salud y seguridad vigente en la faena dice relación con la existencia de incentivos y recompensas que apuntan a fomentar comportamientos seguros por parte de los trabajadores. En esta faena, los trabajadores señalan que mes a mes, el comité paritario escoge a un trabajador por su compromiso en salud y seguridad, uso de EPP, etc., y le otorga un premio de cincuenta mil pesos. Todos coinciden sobre la efectividad de este incentivo, ya que más allá del valor monetario se valora *“(...) el gesto de reconocimiento de decirle a alguien que está trabajando bien” lo que mejora la motivación de los trabajadores.*” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C).

Como parte de este sistema de recompensas, los trabajadores mencionan también un evento de navidad realizado por la empresa a petición del comité paritario, en donde pudieron compartir tanto trabajadores de la casa como de subcontrato junto con familiares.

Paralelamente, en la faena existen dos instancias de castigo para los trabajadores que incumplen los protocolos de SST: la amonestación y el despido. Para los contratistas, estas corresponderían a la multa y al despido. Los entrevistados señalan que de todas maneras antes de estas medidas se privilegia a conversación con el transgresor, y que las sanciones se darían frente a reiterados episodios de incumplimiento.

Para finalizar con los elementos formales, existen protocolos muy detallados para gestionar e integrar a las empresas contratistas en el sistema de seguridad de la faena y que exigen inicialmente la entrega de documentación o el cumplimiento de protocolos específicos. El prevencionista relata, además, que otra medida importante consiste en incorporarlos en las distintas actividades de seguridad, como las capacitaciones, campañas y las charlas lo que permite hacerlos más participes y responsables respecto de los temas de seguridad. Por su parte, algunos trabajadores señalan que este mayor involucramiento es algo difícil e inestable, ya que es normal ver a trabajadores contratistas que sólo firman las charlas, sin prestar real atención a su contenido.

Junto con estas medidas y protocolos formales, la gestión de la salud y seguridad en la faena se basa en una serie de estrategias que aquí hemos definido como informales, dado que no están formalizadas por protocolos y que sin embargo son utilizados para facilitar y llevar a cabo compromisos de seguridad y prevención de riesgos.

Un primer elemento que emerge de las entrevistas es la relevancia que la empresa dedica a la estabilidad y permanencia de los equipos de trabajo, lo que asume un carácter estratégico al ser un antídoto a los problemas puestos por la contante rotación típica del sector. En esta faena se pudo observar que el prevencionista, los representantes del comité paritario, la gerenta de proyecto y una parte importante de contratistas vienen trabajando juntos desde

hace por lo menos cinco años, situación que facilita el abordaje exitoso de los temas de seguridad y salud en el trabajo.

“Nosotros, al menos con los trabajadores de la casa y los subcontrato, se trata de trabajar con la misma gente. Por ejemplo, el equipo de obra gruesa que trabajó en esta obra fue el mismo que trabajamos en los 3 proyectos atrás. (...) Entonces muchos de los maestros están acá desde el principio, o sea los del comité paritario... los gallos están desde el principio de la obra y han estado como cuatro o tres proyectos antes con nosotros. (...) Y la idea es que los viejitos, eh... irlos manteniendo, ¿cierto? Durante... eh... a través del tiempo y trabajar con los mismos subcontratistas ¿para qué? Para que ellos también se adapten un poco al sistema de trabajo que tenemos nosotros (...) y así evitamos que al tener tanta rotación tener que explicar todo de nuevo.” (Entrevista, prevencionista faena C)

Este abordaje tiene específicamente efectos positivos en el comité paritario, dado que al tener un equipo de representantes y empresa más afiatado mejora su funcionamiento:

“Nosotros con los trabajadores que tenemos en el comité los traemos de varias obras, entonces son gente conocida, gente conocida para sus compañeros de trabajo y ellos se sienten empoderados ya, porque llevan tiempo trabajando en el comité y nosotros les damos el poder y la facultad para que ellos llamen la atención en terreno, nos informen condiciones, tengan la palabra en las charlas integrales, entonces estos trabajadores sintiéndose más empoderados también nos aportan con hartas cosas, cosas que van en terreno, cosas nosotros...” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C).

Por otro lado, los entrevistados relatan utilizar algunas herramientas personales y relacionales que puedan abordar los problemas de seguridad de una forma más amigable, cercana y efectiva. A este propósito destaca el relato del prevencionista que señala su interés en relacionarse de manera cercana con los trabajadores y no despectiva ni impositiva, para comprender sus inquietudes, generar confianzas y aplicar los cambios propuestos por ellos.

Resumiendo, las entrevistas restituyen la imagen compartida entre los distintos actores de una faena en la cual los temas de salud y seguridad tienen un lugar prioritario a la hora de tomar decisiones y en la cual las exigencias de productividad no se superponen a la seguridad de la persona trabajadora,

“si no están las condiciones la pega no se hace y eso lo ha avalado el jefe de la obra y nosotros avalamos eso, por lo menos yo lo avalo.” (Entrevista grupal, representante de trabajadores CPF, faena C)

En esta línea los representantes de trabajadores señalan que en la faena se ha optado por invertir en innovaciones en los sistemas de trabajo y en las herramientas, de manera de hacer más seguro el trabajo.

Papel de la mutual

Las entrevistas señalan que la Mutual de Seguridad (MUSEG) ofrece un apoyo muy útil para la gestión de los temas de seguridad y prevención. En particular este papel aparece en las palabras del prevencionista y de los representantes de trabajadores en el comité. Para estos, las capacitaciones tienen una especial importancia, ya que permitieron mejorar sus conocimientos.

Finalmente, para los actores de esta faena el ámbito más destacado desarrollado por MUSEG guarda relación con la certificación oro del comité paritario. Esta faena fue la única certificada en este nivel que participó del estudio. Al respecto, los distintos actores comentan que esta certificación, al exigir más que lo legal, fortalece la gestión del CPF, empoderando a los trabajadores y haciéndolos más importantes dentro del esquema de SST de la faena.

Papel de la oficina central de la empresa

Para esta faena, el papel de la oficina central de la empresa es destacado como relevante por una serie de actores, al reconocer que las directrices y valores que emanan de ella y que calan en las políticas institucionales de SST, y en su apoyo a las necesidades de seguridad y prevención permiten mantener un alto estándar de desempeño que destaca entre las faenas estudiadas.

El prevencionista de la obra opina que esto sería fruto de la cultura de seguridad que caracteriza a la empresa mandante y que la diferenciaría de otras empresas, para la cual la seguridad sería vivido como una responsabilidad ética mas que solo una obligación legal:

“(...) lo que pasa es que también tiene que ver con la cultura de las empresas, porque hay empresas que se toman eh, eh las materias de seguridad, eh no solamente como un cumplimiento legal, sino que también como una responsabilidad ética (...) con los trabajadores y yo creo que esta empresa tiene ese ADN.” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Esta importancia tendría además una raíz más concreta, al tratarse de una empresa perteneciente a una de las constructoras más grandes del país y a nivel latinoamericano, en donde un pequeño error está evaluado en millones de dólares, por lo que los costos de un accidente son extremadamente elevados. Así, la lógica de seguridad permearía desde las faenas más grandes a las faenas más pequeñas.

Los representantes del comité, por parte de la empresa y de los trabajadores, refuerzan la percepción de encontrarse frente a una empresa que tiene una cultura de seguridad muy especial y avanzada en el panorama de las constructoras y que termina favoreciendo el desarrollo del comité. El clima de promoción e interés que se respiraba hacia esos temas facilitó por ejemplo que uno de los trabajadores decidiera postularse para un cargo en el comité, mientras que otro destaca que

“(...) hay una directriz de empresa que en el fondo le da una participación al comité paritario no como un... no como parte de un papel, en algunos lugares lo tiene porque es una obligación, aquí no es una obligación, es un ente que aporta al desarrollo de la obra de buena forma.” (Entrevista grupal, representante de empresa CPF, faena C)

Finalmente es importante destacar que es la directriz general de la empresa la que fomentó y permitió la certificación oro del comité paritario.

Compromiso de trabajadores de base

En términos generales, se puede observar que hay una percepción general de compromiso por parte de los trabajadores de base que es bien notoria tanto en ciertos relatos del prevencionista, como de los representantes de trabajadores del CPF y que se plantea como el fruto de los esfuerzos de cercanía y construcción de vínculo con los mismos trabajadores relatados anteriormente.

En esta situación, los entrevistados señalan que los comportamientos o hábitos inseguros de los trabajadores no constituyen un problema significativo, mientras que el desinterés hacia temas de seguridad se identifica solamente con algunos trabajadores de empresas contratistas, los cuales muestran resistencia hacia el uso de EPP o el respeto de las normas vigentes en la faena.

Este compromiso generalizado, además, tiene efectos positivos sobre el desempeño de los representantes de trabajadores, que relatan sentirse motivados y comprometidos por el apoyo que reciben de sus compañeros de trabajo. Sin embargo, el día a día en la faena está marcado también por episodios en los cuales los representantes del comité hacen experiencia de cierto desinterés de algunos trabajadores hacia el comité. Es el caso de la falta de conocimiento concreto de los roles y funciones que tiene el comité, o del trato despectivo que reciben por parte de algunos grupos de trabajadores.

Respecto de otras faenas abordadas por el estudio, se observa en esta faena un menor énfasis en la importancia del autocuidado por parte de los distintos entrevistados, aunque la gerenta del proyecto destaque su importancia para el esquema preventivo vigente en la faena, ya que *“tú... le puedes dar todas las indicaciones, pero al final va a depender de ellos, del autocuidado que quieran hacer”* (Entrevista, gerenta de proyecto, faena C).

Al contrario, un elemento relevante que emerge dice relación con el co-cuidado entre trabajadores, lo que devela una importante cohesión entre ellos. El compañerismo, el “yo te cuido, tú me cuidas” es una costumbre que es muy destacada por los representantes de trabajadores y de empresa en el comité, y que es fruto de una trayectoria de larga data de sintonía con los temas de seguridad estimulada por la empresa.

Espacios de participación al margen del CPF

Las entrevistas permiten afirmar que en esta faena la participación de los trabajadores es valorada y se encuentra arraigada en los discursos y prácticas de los distintos actores. El prevencionista, por ejemplo, considera que el involucramiento de los trabajadores es fundamental para la gestión de la seguridad de la faena:

“(...) si el viejo no participa es muy negativo porque en el fondo te va a afectar en todo lo que quieras hacer en materia de seguridad, por lo tanto, es relevante que el trabajador participe y esté, y que entienda y que acate. (...) Si tú no logras eso, la... por más esfuerzos que hagas, la accidentabilidad va a aumentar igual (...).”
(Entrevista, prevencionista, faena C)

Para eso se contempla su participación en el marco del sistema de gestión de reportabilidad, con el cual los trabajadores reportan y retroalimentan, de forma oral o escrita, *“de las problemáticas que ellos van enfrentando en terreno”* (Entrevista, prevencionista, faena C), centrándose en las acciones y condiciones inseguras.

Otra instancia de participación directa identificada en la faena es la de las charlas integrales, mediante las cuales la empresa habría buscado, según los representantes del comité por parte de la empresa, generar un espacio seguro para que los trabajadores puedan plantear sus preocupaciones sin problemas o miedos a consecuencias como, por ejemplo, la del despido.

En la visión de los trabajadores de base, se destaca la posibilidad que se da en esa instancia de un confronto y un dialogo abierto que no tiene “vetos”, pudiendo discutir temas de accidentes, prevención, uso correcto de EPP, seguridad y pudiendo expresarse libremente al respecto:

“P9: Lo bueno... lo bueno es que nos dan el derecho de opinión y nosotros podemos decir que no, no como (...) en otras partes te obligan prácticamente, “no, tenís que hacerlo, tenís que hacerlo o si no estás despedido”

P2: Acá no, acá tenemos la posibilidad, la facultad de decir que no” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C)

En esta faena, única de las cuatro estudiadas, está presente un sindicato que corresponde al “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Obras Conexas”, que según su representante en la faena afilia a más de 4.500 trabajadores en todo el país, siendo 70 los afiliados en la presente faena. Este sindicato no se encuentra afiliado a la CUT.

El sindicato cuenta con un convenio colectivo que garantiza a los afiliados algunas prestaciones monetarias a las familias de trabajadores accidentados o indemnizaciones por el desgaste de herramientas o bonos de otro tipo como aguinaldo de fiestas patria y similares. Algunas veces el secretario general del sindicato ha visitado la faena para explicar a los trabajadores asuntos normativos, pero la presencia sindical en la faena es muy discreta y no tiene a los temas de seguridad como foco de su acción.

Desde las entrevistas emerge una imagen de sindicato lejana de la de una organización activa y empoderada, se hacen notar más bien apreciaciones acerca de la escasa actividad que lleva a cabo, limitándose a algunas gestiones administrativas como la firma del finiquito o la caja de mercadería entregada a fin de año.

Comité Paritario

Capacitación y conocimiento de los miembros CPF

Sobre la capacitación que se entrega a los representantes de trabajadores en temas de salud y seguridad, el prevencionista reconoce que la complejidad de los contenidos entregados hace difícil su comprensión efectiva y su interiorización. Es el caso de la capacitación OPR, o de los talleres sobre protocolos en salud ocupacional que en la práctica resultan ser de escasa efectividad:

“Sí, cuando son muy técnicas, no, no, los viejos no... no cachan na. O sea, hay que explicarles, hay que explicarles el proceso de cómo se hace, pero de ahí a que ellos lleguen a todas... lo apliquen de forma técnica como se realiza, no, no, no lo logran” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Vuelve entonces con fuerza el tema ya visto anteriormente de las brechas educativas que afectan a los representantes trabajadores y que necesitan abordajes innovadores. En un caso parece que esto pueda pasar por el trabajo individual del representante que mediante internet ha enriquecido sus conocimientos sobre las condiciones de seguridad vigentes en otros lados:

“Ahora, investigar hay harta información en internet de cómo son las condiciones de seguridad en otros países y aquí en Chile estamos a cien años luz de eso, pienso que la empresa de nosotros somos como privilegiados” (Entrevista grupal, representante trabajadores en CPF, faena C).

Los representantes sin embargo demuestran conformidad con las capacitaciones recibidas ya que permiten colmar unos importantes vacíos de conocimiento que se presentan al momento de comenzar su labor con el comité. En este sentido, los trabajadores indican que consideran que aún faltan capacitaciones, y que sería bueno para ellos seguir profundizando en lo que ya saben.

Los representantes de la empresa, por otro lado, observan que las capacitaciones han servido concretamente a mejorar el desempeño de su contraparte ya que mediante ellas han visto que se han sentido más cómodos en sus labores y comunicarse de mejor manera con el resto de los miembros del CPF.

Proceso de constitución del CPF

Respecto de la manera en que se conformó el comité y los aciertos y problemas derivados de esta forma de constitución, las entrevistas relevan en primer lugar que el prevencionista parece tener un fuerte rol de supervisión durante esta etapa, conversando de antemano con los

trabajadores que él considera apropiados, de acuerdo con su conocimiento y participación anterior en otros CPF, a fin de asegurar su participación en la elección. En este sentido la votación se basa sobre un listado cerrado de trabajadores y se limita a elegir solamente el cargo de los candidatos en base a los votos que cada uno recibe.

Esta práctica se justifica, a los ojos del prevencionista, por la necesidad de aminorar los efectos indeseados de la rotación y garantizar representantes estables en la faena. Es importante destacar que se reconoce que la votación no es democrática a su totalidad, pero que si lo fuera, posiblemente el comité no funcionaría de manera apropiada.

Percepción sobre el desempeño de los representantes del CPF

Los representantes de trabajadores del comité gozan de una buena evaluación por parte de todos los actores entrevistados: la gerenta de proyecto destaca su trayectoria de larga data y confianza en la empresa, los trabajadores reconocen su capacidad de cumplir con su trabajo y las jefaturas señalan su labor de retroalimentación constante que están llevando a cabo, reportando problemas que se presentan en terreno, tanto en los temas de higiene como de seguridad.

Los representantes de la empresa en el comité identifican el factor esencial que hace posible este buen desempeño, y tiene que ver con la disponibilidad por parte de la administración para empoderar a los representantes, lo que a su vez abre un “círculo virtuoso” del cual se beneficia la faena en su totalidad:

“Es como un círculo virtuoso, en la medida que tú vas... al comité paritario le das un mayor empoderamiento tienes una retribución mayor porque actúa con mayor soltura en el fondo, no... no se siente reprimido, no se siente como está de puro papel, entonces en el fondo así los trabajadores también se genera una confianza con el comité paritario y a su vez con la empresa, entonces al final es como un círculo virtuoso que se va generando entre las distintas áreas.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C)

El empoderamiento de los trabajadores representantes es un elemento que caracteriza de manera significativa las percepciones de los entrevistados. Tanto la gerenta de proyecto como los representantes de la empresa en el comité destacan, por ejemplo, que mediante el aumento de capacitaciones y la profundización en los conocimientos los representantes han tomado más conciencia de la importancia de su rol y manejarse mejor en él. Un aporte esencial en este aspecto ha sido la obtención de la certificación oro, ya que con ella

“sintieron más, sintieron más cuál era su rol, en el sentido de decir “no, sabes que somos súper importantes en la empresa, tenemos un rol súper importante”.” (Entrevista, gerenta de proyecto, faena C).

Esta percepción está confirmada por los mismos trabajadores representantes, al destacar con fuerza que con todas las gestiones que cumplieron *“eso significa que si somos capaces de llevar un comité paritario”* (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C).

Este empoderamiento se ha acompañado con una mayor profundidad de las problemáticas levantadas por el comité en las reuniones mensuales, y una mayor capacidad de incidir en los comportamientos de los trabajadores de base y ser valorado por ellos. También el prevencionista señala una capacidad creciente por buscar activamente solución a los problemas conversados en las reuniones lo que implica interpelar directamente y exigir – aunque de manera educada- a las líneas de mando.

De parte de los mismos trabajadores representantes, finalmente, se detectan múltiples muestras de empoderamiento, partiendo por el hecho de que antes de cada reunión se reúnen de manera separada para consensuar los temas que van a llevar a discutir dentro de la reunión del CPF, o que cuando se encuentran frente a un trabajador que no los escucha, saben dirigirse a la figura de autoridad el prevencionista para que solucione la situación.

No obstante, este proceso de empoderamiento tiene matices, ya que algunos actores opinan que se trata de un camino que aún no llega a su fin, mostrando algunos lados débiles que aun caracterizan a los representantes. Es el caso de la gerenta de proyecto que señala que debieran jugar un rol aún más fuerte respecto de los demás trabajadores y de sus actitudes hacia la seguridad. El prevencionista por su lado identifica cierto grado de dependencia por parte de los miembros del comité hacia su figura para la realización de las labores del comité.

Esta dependencia se expresaría en dos ámbitos: la existencia de brechas educativas que dificultan la redacción de documentos (*“el trabajador de la construcción no es muy bueno pal lápiz”*) (Entrevista, prevencionista, faena C) y que hace que mucho trabajo administrativo se delegue al prevencionista; y la interferencia del cargo de representante con el trabajo concreto que deben llevar a cabo según su cargo lo que implica de nuevo delegar en el prevencionista para la concreción de reuniones y gestiones en terreno (*“ellos tienen muchas veces tareas asignadas en terreno y muchas veces yo... el venir a una reunión, significa sacarlos de esas tareas”*) (Entrevista, prevencionista, faena C)).

De todas maneras, las entrevistas confirman la existencia de un compromiso íntimo de los representantes con su rol, que también está a la base de la buena evaluación de su desempeño. Los representantes expresan, por ejemplo, una preocupación sustantiva por el bienestar del trabajador en la faena:

“nosotros queremos estar aquí como si estuviéramos en casa, yo creo que todos los que trabajan aquí quieren lo mismo” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)

Además, muestran una apertura a la posibilidad de acceder a mayores capacitaciones, y una profundización en su conocimiento actual respecto a temas de SST. Sin embargo, este compromiso aparece como algo limitado a la experiencia actual y no la señal de una misión de vida hacia el comité y la seguridad:

“En realidad, para mí, como se puede decir, es como un hobby, no es que yo quiera el resto de vida que tengo dedicarme al comité paritario” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)

El desempeño positivo de los representantes trabajadores pasa también por el tipo de requerimientos que levantan durante las reuniones, aspecto que es destacado por la gerenta de proyecto, al ser siempre bien aterrizados, comprensibles y muchas veces buenos aportes para la infraestructura y organización de la faena.

Los relatos de los actores entrevistados señalan que son tres los ámbitos tocados por las reivindicaciones: higiene y bienestar, salud y seguridad e integración social. En el primer caso se mencionan demandas para mejorar el agua caliente en los baños, arreglos y remodelaciones de baños y dormitorios de contratistas, proveer el comedor de termos, microondas y cooler, calefactor para el invierno, ventiladores para el verano; en materia de seguridad se identificaron el cambio de modelo de los zapatos de seguridad, que por su diseño resultaban incómodos, y el cambio de los arneses de seguridad debido a que la cola del arnés no era la correspondiente a la faena realizada; en el tercer ámbito se identificaron medidas orientadas a mejorar la cohesión y diversión entre los trabajadores como la instalación de una mesa de ping-pong o la realización de un evento navideño al cuál pudieron asistir todos los trabajadores -tanto de la casa como contratistas. Los trabajadores de la faena entrevistados demuestran una buena recepción de esas reivindicaciones considerando que adhieren a sus necesidades.

En este sentido es opinión común que este comité tenga altos niveles de representatividad, mostrándose constantemente atentos a las problemáticas de los trabajadores y teniendo un contacto cercano con los mismos, que acuden a ellos para encontrar solución a sus problemas.

El comité de esta faena en definitiva es un actor activo y visible, cuyo papel y actividades son dados a conocer periódicamente a todos los trabajadores durante las charlas integrales, cuando el prevencionista presenta las minutas de las reuniones mensuales y los acuerdos alcanzados o cuando, con frecuencia bimensual, capacita a todos los trabajadores sobre las funciones del comité. Esto genera un clima en que el comité no es un cuerpo extraño o desconocido sino que un referente validado hasta pro los mismos trabajadores.

Iniciativas y actividades del CPF

El comité paritario lleva a cabo distintas iniciativas que principalmente se enfocan en la inspección de la faena, pero que secundariamente contemplan también la investigación de accidentes, la elaboración de propuestas de mejora y la propuesta también de temas para las capacitaciones. Para eso el comité tiene algunas subcomisiones, y es interesante notar la atención que el prevencionista dedica a la conformación de estas. En su visión, es necesario buscar previamente las fortalezas que cada uno de los representantes tiene, y en base a estas distribuirlos en las subcomisiones para aprovechar de la mejor forma el aporte de cada uno. También el prevencionista promueve que no haya rotación entre las subcomisiones.

Respecto de las inspecciones, estas se cumplen con regularidad según un programa personalizado entregado por el prevencionista y la administración otorga a los trabajadores el tiempo necesario para llevarlas a cabo. Los representantes de trabajadores se apoyan en un checklist para realizar las inspecciones con el cual revisan el uso correcto de EPP, el aseo de las instalaciones, entre otros.

La investigación de accidentes por otro lado, que es una función muy importante que la legislación asigna al comité paritario, es un aspecto que en esta faena es poco practicado en tanto poco necesario dado que al momento de las entrevistas no se habían producido accidentes para los cuales generar una investigación. Las entrevistas relatan solamente la reacción pronta y positiva del comité en ocasión de un incidente que no tuvo consecuencias de ningún tipo para los trabajadores pero que habría podido ser muy grave. En ese caso, a juicio del prevencionista el comité supo hacerse cargo de los problemas de manera adecuada.

En este contexto el comité se hace protagonista también de otras iniciativas, entre las cuales destacan las que apuntan al mejoramiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y del bienestar de los trabajadores. Entre estas últimas se menciona una fiesta de navidad muy exitosa promovida por el comité en la cual participaron todos los trabajadores de la obra, contratistas y no, junto con las familias. También, otra iniciativa relevante es constituida por las colectas de dinero promovidas por el comité a través de rifas en caso de que los trabajadores tengan un problema, o bien, para darle un dinero a la familia en caso de que haya un accidente fatal o fallecimiento. Con estas iniciativas este comité paritario apunta a generar cohesión e integración entre los trabajadores de la faena.

Motivación de los representantes del CPF

La situación descrita da cuenta finalmente de un grupo de trabajadores representantes que comparten una importante motivación en desempeñar su cargo de representación y que dice relación esencialmente con la importancia de ayudar a los demás, al prójimo, con hacer posible que los trabajadores tanto de la casa como de subcontrato estén bien.

Uno de los integrantes, además, relata que su decisión de ser representante fue motivada por el cargo que desempeña y que le permite tener un mejor acceso o llegada con los superiores lo que facilita la búsqueda de mejoras para los demás.

Para algunos de los representantes esta motivación ha madurado durante su desempeño en esta faena, ya que experiencias previas en otras faenas le habían mostrado ejemplos de participación y representación negativas y poco atractivas (*“siempre pensé que eran palos blancos, mula, que era solamente de aparentar ahí”* (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)). En este contexto de faena, al contrario, ha podido experimentar algo distinto como la preocupación, el apoyo recíproco, lo que ha provocado su interés en participar del comité.

Para los representantes de la empresa las motivaciones son distintas, aunque al fondo esté siempre latente el gusto por tener más cercanía con los trabajadores lo que hace que su posición de representantes de la empresa no sea vivida como una obligación. Uno de ellos, por ejemplo indica que la integración del comité es parte de su responsabilidad por ser uno de los primeros profesionales que entran en la obra; otro está interesado en poder retroalimentarse respecto al cómo está funcionando la faena y con ello llevar el trabajo de mejor manera; mientras que otra, que se desempeña en un cargo administrativo y de oficina, está motivada por la posibilidad de poder conocer con más cercanía los problemas de los trabajadores y le permite salirse un poco de la monotonía de su labor.

Es interesante notar que entre las motivaciones aportadas, uno de los representantes de la empresa indique que también lo motiva a participar el poder eliminar el estigma de que el trabajador de la construcción es “flaite”, y así él puede darle condiciones de trabajado dignas y adecuadas a los trabajadores de base, lo que de alguna manera recuerda el espíritu humanitario visto anteriormente.

Compromiso de la administración con el CPF

En esta faena la percepción sobre un efectivo compromiso de la administración hacia el comité tiene una relevancia muy significativa, y es visto como el elemento clave para garantizar el buen funcionamiento del comité.

A nivel general, el prevencionista y los representantes de la empresa son enfáticos en reconocer que el respaldo mostrado por la administración tiene la capacidad de motivar y fomentar de sobremanera el desempeño del comité. Esto pudo verse en un episodio pasado, cuando el antiguo administrador de la faena se planteó frente al resto de los trabajadores validando al CPF como una autoridad frente a ellos, lo que le dio un impulso inicial importante a esta institución. Por este motivo el prevencionista recalca la concepción ética y no legalista que diferencia a la empresa en este tema

“Porque hay empresas que se toman eh, eh las materias de seguridad, eh no solamente como un cumplimiento legal, sino que también como una responsabilidad ética (...) pero hay otros tipos de empresas en los cuales hacen todo por cumplir con la norma, o sea porque me lo exigen y ojalá hacer lo menos posible, entonces claramente si establecen un comité paritario bajo esas condiciones no le van a dar ninguna atribución, el comité paritario va a estar solamente para cumplir” (Entrevista, prevencionista, faena C)

A juicio de los representantes de la empresa esta realidad hace difícil que otras constructoras puedan acceder a compromisos sustantivos con sus comités dado que implicaría un cambio cultural general que acabara con enfoques solamente interesados en la producción:

“(...) pero en otras constructoras no sabría cómo potenciar el foco completo si la gerencia no te da... no te da la mano, no te da los recursos, el tiempo, porque acá nosotros nos juntamos una vez al mes con los viejos, hacer una reunión de medio día y que el tiempo, en otras gerencias te dicen - ¡estás loco!, ¿medio día? e... productividad con los viejos acá los profesionales metidos - entonces, hay que cambiar el switch de esas gerencias porque hoy en día si tú no tiene seguridad en tu empresa la productividad también se te escapa.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C)

Concretamente el compromiso de la administración con el comité se manifiesta en una serie de hechos como el cumplimiento de las reuniones mensuales; el interés para contrastar los efectos de la rotación garantizando estabilidad y continuidad a los miembros del comité; la disponibilidad de las jefaturas para solucionar los problemas planteados por los representantes

de los trabajadores; el respeto de tiempos dedicados para el cumplimiento de las funciones de representación para la parte de los trabajadores.

La composición de los representantes de la empresa es también expresión del compromiso de la administración ya que, al integrar cargos importantes como el jefe de oficina técnica y el jefe de terreno, demuestra la intención de abordar de manera estratégica la relación con el comité y de esa manera dar respuestas más eficaces a los problemas abordados. En este sentido, el trabajo en equipo de los representantes de la empresa parece ser clave ya que si el jefe de terreno define las decisiones a tomar, la jefa de oficina técnica puede de manera inmediata generar la solicitud y compra de los materiales sin tener que retrasar los procesos.

También es importante destacar que el tercero de los representantes de la empresa es de manera constante un representante de las empresas contratistas, lo que denota un interés no efímero en que ellos también tengan la posibilidad de participar de las discusiones acerca de la higiene y seguridad de la faena.

Respecto de los requerimientos realizados por los trabajadores, los actores entrevistados afirman que normalmente la administración cumple regularmente disponiendo las soluciones en tiempos breves. Quizás lo único que lamentan es la petición de una televisión y un taca taca para la faena, lo que sin embargo es tomado con humor.

En este contexto, es casi natural detectar que las relaciones entre las partes en el comité sean muy positiva e orientadas a la colaboración y armonía. Los representantes de trabajadores por ejemplo sienten poder contar con condiciones de igualdad dentro de las reuniones, en las que se sienten tan capacitados para opinar y proponer temas como los otros representantes. También destacan que su manera de enfrentar la relación con la contraparte es finalizada al acuerdo y no al conflicto:

“En el fondo el comité paritario no es un punto de conflicto entre trabajadores y... sino al contrario es como la conexión que existe con la jefatura.” (Entrevista grupal, representante de trabajadores CPF, faena C).

Las buenas relaciones también se deben a la larga trayectoria que varios integrantes llevan juntos, lo que ha contribuido a construir confianzas. De esta manera las reuniones mensuales son espacios “amenos” en los cuales las partes pueden plantear sus inquietudes de manera tranquila, buscando que todos participen de la reunión.

Relaciones de los miembros de CPF con actores del entorno

En este nodo, las entrevistas realizadas permiten profundizar especialmente la relación de cercanía que los miembros del comité tienen con el prevencionista. Entre este y algunos representantes de trabajadores existe una relación de larga data lo que lo que la transforma en una relación buena y que “facilita la gestión” y que permite intercambios que en otros casos no se han detectado. El caso de cómo se decide la integración de los representantes de trabajadores a las subcomisiones del comité, para la cual el prevencionista evalúa fortalezas y debilidades de cada uno y consulta a los interesados para considerar el interés de ellos. Esta

interacción genera finalmente decisiones más compartidas que garantizan mejor desempeño en el comité.

Los representantes de empresa, por su lado señalan que su relación con el prevencionista es buena, destacando ciertos atributos personales de él en torno a su gestión y relación con el CPF:

“El prevencionista aquí es muy buena persona, se preocupa, es bien humano y eso da ayuda al comité paritario porque ve también los problemas y les dice... trata de darle una directriz al comité paritario para que vea los problemas también y tratar de solucionar.” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Por su parte, los representantes de trabajadores señalan tener buenas relaciones tanto con el prevencionista como con la gerente de proyecto, así como también con las líneas de mando y los jefes de terreno y trabajadores.

Participación de contratistas

No se codificó de manera concreta información relativa a la participación de contratistas en el CPF.

Qué es un buen CPF

Concluyendo, los entrevistados ofrecen una visión acerca de aspectos que pueden ayudar a conformar un buen comité paritario.

Según el prevencionista existe una serie de acciones concretas que configuran un buen comité paritario, entre las cuales destaca la capacidad de inspeccionar y observar lo que pasa en terreno, informando de problemas y aportando para su solución. También señala que podría ser ideal contar una dedicación exclusiva al comité por parte de los trabajadores lo que evitaría los problemas de conciliación con sus labores cotidianas en la faena. Otro aspecto importante para él, como ya se ha visto, es que los trabajadores que son parte del CPF no roten o cambien de manera sustantiva a lo largo de la faena y puedan quedarse en su cargo representativo durante todas las etapas de la construcción y garantizar así continuidad.

A la base de todo, de todas maneras, está el compromiso de la empresa y de la administración para otorgar a los representantes todas las atribuciones necesarias para cumplir con sus funciones:

“O sea si la línea de mando está disponible para que los viejos participen en todas las capacitaciones que tienen que participar, que ellos estén presentes, que apoyen las ideas que ellos tengan con recursos, con permisos, con lo que involucre, el comité va a funcionar de buena manera.” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Según los directivos de la faena, un buen comité paritario es activo en terreno, capacitado, comprometido con la observación, detección de problemas y fiscalización diaria de los

trabajadores y que participe activamente de las distintas instancias de capacitación dentro de la faena como las charlas integrales.

Para los representantes que integran el comité un elemento crucial es la capacidad de vincularse con los trabajadores para recoger sus problemáticas efectivas de los trabajadores, construyendo un nexo entre los trabajadores y las jefaturas. Para los representantes de la empresa, además, es necesario agregar el respaldo de la empresa a la labor del comité, para empoderarlo frente a los demás actores de la faena; y también mejorar las capacitaciones y crear buenos canales e instrumentos de comunicación mal interior del comité, entendiendo con eso minutas o pautas de trabajo.

Paralelamente es interesante notar que los representantes de la empresa identifican, similarmente al prevencionista, dos dificultades que dificultan el buen funcionamiento de un comité, siendo estas las exigencias de productividad impuestas por las jefaturas y la rotación y recambio constante de trabajadores.

“Las trabas que te pone la misma línea de mando, la disposición de los recursos de repente (...) que te dicen (...) que no hay espacio para eso sino que hay que producir, producir, producir (...) también con la rotación de la gente, ahí se complica la labor del comité.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C)

Según los trabajadores de base, finalmente, es importante destacar la utilidad del comité paritario para una faena, ya que aporta al mejoramiento de las condiciones de higiene y ambientales de las faenas, y permite que la empresa se preocupe de los trabajadores en una dimensión humana y no sólo productiva.

“E1: ¿Si no hubiese comité paritario, la... la faena estaría?”

P8: Sería distinto (...), sería un trabajador más no más, que se preocupan de que tú generés lucas para la empresa no más po, nada más, no estarían preocupados de ti.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C)

Resultados por faena: Faena D

Resumen

El contexto de la faena D está caracterizado principalmente por la gran envergadura de la construcción que la diferencia de las otras obras consideradas en este estudio, al contemplar una larga duración (seis años), una gran cantidad de superficie construida (casi 120 mil metros cuadrados) y una gran dotación de trabajadores (alrededor de 700 trabajadores). Estas condiciones estructurales, a las cuales se asocia una alta rotación de trabajadores,

plantean problemas muy fuertes para la planificación y coordinación de las actividades y especialmente para la implementación de medidas de SST.

En esta línea, las entrevistas permiten evidenciar que el cuidado hacia la salud y seguridad de los trabajadores ha tenido un carácter reactivo más que preventivo, haciéndose efectivo solo después de un evento traumático. A raíz de un accidente fatal, de hecho, en la faena se comenzaron a tomar iniciativas más serias y contundentes en este ámbito tales como una mayor presencia de campañas de MUSEG, el inicio del proceso de incorporación al PEC y del proceso de certificación del Comité Paritario. De todas maneras, es opinión difusa entre el equipo de prevencionistas y los trabajadores que en esta faena aun la necesidad de la producción se antepone a la prevención de riesgos.

En este contexto el CPF es un actor cuya valoración está muy disputada, entre la opinión positiva de la administración y las críticas de trabajadores y equipo de prevención de riesgos.

El primero pone en evidencia los requerimientos siempre racionales de los representantes de trabajadores y su capacidad de canalizar la información que desde la administración es necesario bajar a la base. Los segundos, al contrario, destacan varios aspectos negativos: la lejanía y la falta de representatividad que sienten los trabajadores hacia representantes más interesados a pasar el tiempo en las oficinas de la administración; una actitud de los representantes de trabajadores más asimilable a la de las jefaturas registrada por los prevencionistas y en general una escasa disposición al trabajo en terreno.

Así la acción del CPF, que se traduce principalmente en mejoras de la higiene de las instalaciones, se considera muy dependiente de las indicaciones del equipo de prevención y subordinada a la voluntad del administrador de obra, con el cual existe una relación personal muy fuerte.

Contexto

Principales problemas para la SST

En primer lugar, se debe destacar que existen determinantes estructurales que plantean problemas para la SST, tanto a nivel del sector de la construcción en general como de esta obra en particular. En relación a esta última, casi todos los actores constatan que se trata de un megaproyecto de construcción, situación poco común y que la hace distinta a otras obras. Han sido en total seis años de trabajo en una obra de casi 120 mil metros cuadrados de construcción. Según el administrador, la obra llegó a tener alrededor de 700 trabajadores considerando los que están por la casa y de subcontrato. Para los representantes de los trabajadores, es evidente que la envergadura del proyecto hace que las condiciones cambien

recurrentemente. Además, debe constatarse la percepción de que existe una alta rotación en la faena, replicando una tendencia del sector de la construcción.

Si se consideran los efectos del tamaño de la obra y la rotación en la salud y seguridad, los distintos actores se refieren, principalmente, a problemas de planificación y coordinación en materia de SST, a su efecto negativo en la calidad de las instalaciones de faena, a la deficiencia en el control directo en SST, y al impacto de la rotación en la eficacia de las capacitaciones y del CPF.

El administrador de obra y el equipo de prevención reparan en una de las implicancias más importantes del tamaño de la obra en términos de gestión: las dificultades de planificación y coordinación, de un lado, y la consecuente dificultad en la implementación de las medidas de SST en terreno, del otro. En la misma línea, integrantes del equipo de prevención también destacan los problemas que se generan respecto a la coordinación de los distintos integrantes de la cadena de mando y al control directo del trabajo, asegurando que los capataces no pueden estar encima de los trabajadores haciendo respetar las medidas de SST.

Otro de los problemas resultantes en materia de SST es la deficiencia en las instalaciones. Los trabajadores y el equipo de prevención de riesgos se refieren a problemas de la faena en cuanto a higiene y seguridad, destacando que el agua de las duchas salga fría en un horario en que sus compañeros necesitan usarlas, que algunas duchas estén malas, que falte aseo e higiene en los baños, y que no haya agua fresca en los pisos más altos de la obra, situación que los trabajadores han tenido que compensar comprando agua.

En relación a cómo afecta la rotación a las medidas de SST, el equipo de prevención considera que afecta negativamente y en alta intensidad, especialmente por la necesidad de tener que comenzar una y otra vez los procesos de capacitación y reiterar las instrucciones en el lugar de trabajo, especialmente en lo relacionado con el uso de elementos de protección personal. Además, según señala una prevencionista de riesgos, la alta rotación de trabajadores -muchos de los cuales abandonan la obra por incentivos económicos como salarios escasamente mayores- no sólo afecta directamente a las condiciones de SST en la obra, sino que también reduce la eficacia de las capacitaciones en la materia y redundante en inversiones que no se ven recompensadas por una mejoría en SST.

La rotación también afecta directamente a la composición del CPF, pues condiciona la decisión de la empresa respecto a quienes invitar a cumplir la función de representantes de la empresa en el CPF. Así, dos representantes señalan que fueron destinados a esa tarea por ser quienes, dada su especialidad, se mantendrían por más tiempo en la obra, entregando así mayor estabilidad a la participación de los representantes en el CPF. Del mismo modo, los representantes de los trabajadores constatan el retiro de dos de sus compañeros del comité, debido al abandono de la obra.

Además de los efectos negativos del tamaño de la obra y de la rotación ya señalados, los actores dan cuenta de cuáles son los principales riesgos a los que se ven enfrentados día a

día en la faena. Todos los actores perciben un alto nivel de exposición, asociado al tipo de trabajo propio de un rubro en el que todas las labores presentan, al menos, un cierto nivel de peligro. Si se considera de dónde provienen, pueden identificarse tres principales fuentes: la estructura y el contexto de la obra como tal, el uso de maquinarias y herramientas, y el ritmo de trabajo.

Por un lado, en cuanto a la estructura de la obra, se identifican riesgos por la existencia de instalaciones de faena abiertas, por el manejo de materiales pesados especialmente durante el trabajo de obra gruesa, y por el trabajo en altura y la permanente exposición a caídas del mismo nivel o de alto nivel. Por otro lado, se identifican riesgos asociados al uso de maquinarias y tecnologías como herramientas eléctricas, herramientas de corte y herramientas con calor. Además de estos dos grupos de fuentes de riesgo que todos identifican, los trabajadores de faena perciben una que otros actores no mencionan: la presión que impone el nivel de productividad del trabajo que busca la empresa, pues trabajar más rápido se asocia a más exposición.

Si bien se trata de riesgos que afectan a toda la obra, algunos actores precisan que existen especialidades y tareas más riesgosas que otras, zonas de la obra que son más peligrosas y condiciones de empleo que llevan a una mayor exposición. Así, las herramientas eléctricas y de corte, y los lugares de trabajo próximos a fachadas y shafts, se consideran más peligrosos.

En relación a la condición de los trabajadores contratistas, pese a que entre los trabajadores de la obra hay un interés por afirmar una relación de igualdad con ellos, su condición sí se identifica como desigual, especialmente a raíz de la forma de remuneración. Dado que los trabajadores subcontratistas comúnmente trabajan a trato, en su caso se vuelve aún más problemática la tensión entre tiempo y seguridad en el trabajo, pues en este caso es un incentivo económico sin mediaciones lo que impulsa a hacer el trabajo lo más rápido posible, aumentar la productividad, ganar más y renunciar a tomar las medidas de seguridad necesarias. Si bien se propone que en estas ocasiones hay responsabilidad del trabajador, se destaca que es la relación de empleo lo que lo lleva a exponerse.

Esto, además, se ve reforzado por que las empresas contratistas suelen tener poco compromiso con temas de SST y los subordinan a objetivos productivos. En general se trata de empresas pequeñas que, por minimizar costos, llaman a prevencionistas por tiempos acotados y ante problemas o solicitudes puntuales de la empresa mandante. Así, muchas de esas empresas no cuentan permanentemente con prevencionistas de riesgos, sino que únicamente con jefes directos. Cuando los hay, o la comunicación es escasa y las prácticas deficientes, o bien el compromiso que puedan mantener tiene de todas formas resultados insuficientes dada la “porfía” de los contratistas.

Organización de la SST

Los actores coinciden en que se trata de una empresa con buena disposición en temas de SST, entregando buenas instalaciones en comparación con otras empresas y mostrándose abierta a introducir mejoras para adecuarse al avance de las normativas. Sin embargo, las limitaciones radicarían, por una parte, en que las particularidades de la obra dificultan la

implementación de las medidas y, por otra, que para fortalecer la seguridad se descansa en llamados al autocuidado antes que en un control constante y exhaustivo de la SST por parte de personal especializado. Además, representantes de la empresa en el CPF señalan que ha sido a partir de situaciones como accidentes que se ha activado una mayor preocupación por la SST de parte de todos los actores.

La SST ha ocupado progresivamente un lugar más importante en las actividades de la constructora, debido a la creciente regulación de esta materia en el sector de la construcción en general, y que afecta principalmente a medianas y grandes empresas. En ese sentido, las acciones que se toman en torno a la SST buscan fundamentalmente apegarse a las normativas de prevención y hacer seguimiento a los indicadores correspondientes para acercarse a los estándares de seguridad del sector, con tal de resguardar la seguridad de los trabajadores y convertirse en una empresa más competitiva. Así, la SST actualmente ocupa un lugar importante en la toma de decisiones de la empresa, que apunta a llegar a cero accidentes.

Al referirse a las acciones que ha impulsado la empresa y que a su juicio expresan un mayor compromiso con la SST, el administrador destaca el desarrollo de campañas periódicas sobre temas de SST, la apertura de las prácticas de la empresa, y el inicio del proceso de certificación (motivado por un accidente fatal). Por su parte, representantes de la empresa en el CPF destacan que existe una política de mejora continua a través de la detección temprana de riesgos y el perfeccionamiento de los sistemas y tecnologías de seguridad, por ejemplo incorporando anclajes de calidad certificada.

Sin embargo, el equipo de prevención de riesgos y los trabajadores, por su parte, destacan que si bien la empresa tiene disposición e iniciativa para resolver rápidamente los problemas que puedan surgir, en general la producción se antepone al cuidado, y la falta de planificación y coordinación con las jefaturas de terreno provoca que en ocasiones no estén los materiales necesarios para la SST disponibles. Para los trabajadores, aun cuando muchas veces la falta de condiciones de seguridad es notoria, hay casos en que esto no se resuelve debido a la falta de tiempo y a la presión que el régimen salarial impone a los trabajadores, especialmente a los de subcontrato. En definitiva, en la obra los temas de SST se abordan de manera reactiva.

En cuanto a cómo se lidia cotidianamente con los problemas de SST, la obra cuenta con distintas estrategias, formales e informales. Al referirse en general a las estrategias formales, el administrador destaca la incorporación al Plan de Empresa Competitiva (PEC) como una forma de definir lineamientos para la SST. En ese sentido, el PEC habría marcado un antes y un después en las estrategias de la empresa en SST, específicamente al facilitarle al equipo de prevención de riesgos ordenar el trabajo, los registros y la documentación. Además, ceñirse a lo que estipula el PEC ha llevado a la empresa a realizar auditorías y solicitar asesorías en materia de SST.

Entre las estrategias formales que se aplican día a día, pueden distinguirse estrategias de entrega y recopilación de información, incentivos y recompensas, mecanismos punitivos y el tratamiento de accidentes. En cuanto a la entrega de información, el canal principal son las charlas integrales del equipo de prevención los días lunes, las charlas de cinco minutos que realizan los capataces cada mañana y la charla mensual que agrupa a toda la obra. Además,

ocasionalmente se realizan charlas específicas, capacitaciones o actividades en horarios extraordinarios (laboral), especialmente en momentos críticos o cuando hay una campaña de la Mutual en curso. Todos los actores consideran que las charlas son un aporte. Sin embargo, los trabajadores indican que debieran ser más interactivas y participativas, y que debieran realizarse más actividades que aborden problemáticas de SST de una manera lúdica y amena para los trabajadores, tales como las jornadas de reflexión o las obras de teatro.

En lo que respecta a otros canales, se destaca el uso de la radio en terreno ante situaciones de riesgo y la realización de reuniones los días viernes, aunque acotadas a la línea de mando. Esto, según señalan, luego se expande por la obra a través de las jefaturas directas. En situaciones de riesgo, además, existe la posibilidad de comunicación directa entre los trabajadores y los supervisores de seguridad, a través del teléfono celular.

En cuanto a la recopilación de información, se identifican por una parte estrategias “indirectas”, que permiten hacer llegar en el acto información desde el terreno hasta la administración a través de una cadena de mando, principalmente gracias a la radio y los llamados “reporte flash” que se envían al correo electrónico. Por otra parte, se identifican estrategias de recopilación “directa”, especialmente la entrevista y la consulta en instancias como charlas o reuniones en las que se genera una conversación abierta.

El equipo de prevención recuerda otras dos estrategias relevantes. Por una parte, los incentivos y recompensas para el buen comportamiento en SST, mencionando las premiaciones realizadas a los trabajadores destacados durante una campaña de prevención. Del mismo modo, se señala que existe la posibilidad de premios en caso de que no haya accidentes por un tiempo prolongado. Por otra parte, se destaca que existen sanciones ante la infracción de las normativas. Así, lo que corresponde es una amonestación en el caso de que se reiteren faltas como transitar sin casco, y una amonestación directa en el caso de una falta grave, asociada por ejemplo a la realización de trabajos en altura sin los resguardos. Según indican, en caso de que persistan puede llegarse a la “desvinculación” del trabajador. En cuanto a quienes tienen la potestad de sancionar, señalan que si bien los capataces la tienen, habitualmente no lo hacen.

Por último, entre las estrategias formales se destaca la investigación de accidentes, orientada a identificar sus causas con tal de evitarlos en futuras ocasiones. Según señalan los distintos actores, el proceso llevado adelante principalmente por los representantes de los trabajadores, aunque con colaboración de los representantes de la empresa y, la mayor parte de las veces, con un importante apoyo del equipo de prevención. El proceso de investigación puede llegar a ser muy extenso, y consiste en recoger la versión de todos los involucrados, contando a la víctima, adoptar una visión común y redactar un informe que luego se firma por parte de los trabajadores y un miembro de la empresa, antes de entregarlo al equipo de prevención. Finalmente, en esta obra el proceso culmina cuando el administrador recibe el informe de la investigación y entrevista al accidentado apenas retorna. En cuanto al caso concreto del proceso de investigación del accidente fatal, los trabajadores sostienen que no se conocieron los resultados y que al no trabajarse al día siguiente, los trabajadores de la faena no pudieron estar presentes para observar que se cumpliera el protocolo.

Entre las estrategias que no se encuentran establecidas en protocolos o reglamentos, sino que se desarrollan informalmente, se destacan dos principales. Por un lado, existen estrategias asociadas a la construcción de los equipos de trabajo para la obra por parte de la administración, especialmente reclutando trabajadores con quienes se ha tenido buenas experiencias en obras anteriores. Eso permite al administrador facilitar la comunicación y abordar más coloquialmente temas de SST. Un segundo tipo de estrategia informal refiere a acciones puntuales que buscan mejorar las relaciones interpersonales en la obra, ver el lado humano de los trabajadores y crear un ambiente de confianza entre trabajadores y la administración. En este caso, una actividad simbólica durante la Pascua, dirigida a toda la obra, buscaba fortalecer la SST en un momento identificado como crítico en cuanto a accidentes.

Por último, se debe destacar el rol que ha jugado el equipo de prevención en la obra. Según actores como el administrador y los representantes de la empresa, en esta obra en particular se ha constituido un amplio y activo equipo de prevención de riesgos. Dado que muchos actores son dependientes del trabajo de prevención y en general requieren acompañamiento, el equipo de prevención debe realizar una serie de tareas más allá de las que están estipuladas en normativas y reglamentos, llevando, según señala una prevencionista, a un importante desgaste físico y mental. Así, el equipo de prevención juega un rol importante en la organización de las campañas que emanan de la Mutual de Seguridad y, por un lado, y debe prestar un especial apoyo al CPF, por el otro.

Papel de la mutual

A partir de lo comentado por los distintos actores de la faena, proponemos que el principal papel de la Mutual consiste en fijar estándares en distintos ámbitos asociados a SST para el sector de la construcción, teniendo por principal interlocutor a las empresas. Así, estas deben cumplir los estándares de la Mutual si quieren mantener un alto nivel de competitividad. Al referirse a las acciones a través de las cuales la Mutual afecta la manera en que se aborda la SST en la obra, se mencionan las campañas de seguridad, el Plan de Empresa Competitiva (PEC), la certificación del CPF, la medición de indicadores del medio ambiente de trabajo, y el desarrollo de capacitaciones en diferentes campos.

En relación a estas acciones, el equipo de prevención destaca, en primer lugar, el papel de las campañas que se desarrollan al nivel de la Mutual y que tienen lugar en la obra gracias al trabajo de los departamentos de prevención, el compromiso de la administración y la colaboración del CPF. Entre ellas, nombran la campaña de radiación UV, la de la "silla azul" y el día de reflexión de la seguridad, que serían positivas y se enfocarían en la participación de los trabajadores.

En segundo lugar, se refieren a las certificaciones de los CPF que entrega la Mutual en la medida que se cumpla con los indicadores que registra el equipo de prevención, asunto que la obra espera retomar puesto que al momento del estudio su CPF no estaba certificado.

En tercer lugar, los prevencionistas destacan la relevancia del Plan de Empresa Competitiva de la Mutual de Seguridad, que fija estándares de SST de alta exigencia y que fuerza a la

empresa a realizar auditorías, cambiar protocolos y fortalecer las medidas de SST. Al referirse a la adopción de las medidas que define el PEC dentro de la obra, el equipo de prevención señala que aun cuando no era posible obtener la certificación debido al accidente fatal que hubo en la faena, el PEC ha servido como referencia para trabajar a nivel interno.

Por otra parte, los trabajadores de faena se refieren a las mediciones que la Mutual hace para monitorear las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Si bien consideran muy importantes estas acciones, critican que se trate de información que no es compartida con el conjunto de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores en el CPF, por último, destacan las capacitaciones en distintos ámbitos que han recibido como integrantes del comité.

En definitiva, la Mutual de Seguridad es un organismo de importancia gravitante al momento de fijar estándares para el sector de la construcción en su conjunto, teniendo efectos directos sobre los modelos de negocio y los cambios organizacionales de las empresas. Se trata, además, de un organismo que se vincula fundamentalmente con actores de las empresas y los equipos de prevención de riesgos, y no mantiene un trato directo con los trabajadores más allá de las capacitaciones y cursos.

Papel de la oficina central de la empresa

Respecto al papel que juega la oficina central de la empresa en la SST de la obra, el administrador señala que en materia de SST existe una base que está fija y que debe respetarse en todas las obras. En cuanto a innovaciones que se introdujeron en la obra el papel de los propietarios de la empresa fue importante para que después del accidente fatal se optara por “poner algo más” en favor de la SST desde la empresa. Dado que ya se destinaban montos de dinero que se consideraban suficientes, la decisión de la oficina central de la empresa fue incorporarse al PEC para robustecer los protocolos.

Como aspecto negativo, el administrador señala que al tratarse de una empresa pequeña, sobre él está el gerente general y no existen sub-gerencias que aborden temas de SST más específicamente. Por lo mismo, el proceso de certificación PEC demanda mucho trabajo directamente del administrador de obra. Así, criterios como el tamaño de la empresa y su capacidad para destinar recursos a personal que aborde los temas de SST a nivel central, parecen ser relevantes para aumentar la SST y acercarse o superar los estándares que fija la Mutual de Seguridad.

Compromiso de trabajadores de base

En general, la mayor parte de los actores reconoce que entre los trabajadores de la obra hay de todo: personas interesadas en SST y otras que no. Sin embargo, la tendencia de parte de la empresa y los miembros del CPF es a considerar que los trabajadores son pasivos en la materia y descuidados, pasando por alto las medidas de SST incluso conociéndolas. Los trabajadores de base, por su parte, se refieren a la importancia del autocuidado pero, fundamentalmente, de las condiciones que generan la inseguridad. Si hay algo en lo que todos coinciden es en que desde el accidente fatal que hubo en la obra, la preocupación aumentó.

Desde la perspectiva del equipo de prevención de riesgos y de los representantes de la empresa, los trabajadores son irresponsables y negligentes, y al referirse a los temas de SST ponen el foco en la responsabilidad de cada uno de los trabajadores para desenvolverse en un contexto que es riesgoso para todos. Según señalan, pese a que tienen experiencia y saben cómo funcionan los temas de seguridad, los trabajadores serían llevados a sus ideas y muy confiados de que no les va a pasar nada. Así, los conocimientos que han acumulado no serían usados en favor de la prevención y perpetuarían hábitos inseguros. Además, traerían a la faena prácticas incorporadas afuera del trabajo (“en la casa”) que atentan contra la cultura de seguridad. Los representantes de la empresa se refieren, por ejemplo, a los trabajadores a trato, quienes con tal de ganar más pueden no tomar las medidas de SST.

Los trabajadores de faena, por su parte, dan cuenta de que las actitudes y hábitos inseguros están condicionados por las medidas de seguridad que provee la empresa, por la condición contractual en el caso de los trabajadores subcontratados, y por el control y conocimiento que tienen los trabajadores de su propio trabajo (conocer el entorno de la obra y saber manejar las herramientas). Así entendido, proponen que las condiciones y las medidas de seguridad de la obra son todavía insuficientes, pues los accidentes persisten.

Aun bajo estas condiciones, desde la perspectiva de los trabajadores el autocuidado es necesario porque, a fin de cuentas, la SST depende de que los trabajadores sepan identificar los riesgos y no se expongan. Al referirse a cuáles son las prácticas de autocuidado, los trabajadores destacan el uso de los elementos de protección personal, el cuidado y correcta mantención de las herramientas, y engancharse en el caso del trabajo en altura. Un trabajador destaca la importancia de observar alrededor y pensar lo que se hará antes de ejecutar cualquier acción. Según señalan, además, el autocuidado se vuelve aún más necesario cuando existen condiciones, como el trabajo a trato en el caso de los trabajadores subcontratados, que incentivan a descuidar la seguridad.

Además, se pueden identificar algunas prácticas de cuidado entre los trabajadores, pero no necesariamente a una cohesión organizada por su iniciativa. Un trabajador de la faena destaca la importancia de hacer los trabajos que involucran a compañeros de la mejor manera posible, considerando que las propias acciones repercutirán en los riesgos de otros trabajadores. Del mismo modo, un representante de los trabajadores valora que cuando los trabajadores cometen errores o descuidos en temas de SST, son los propios compañeros quienes se lo hacen notar.

En relación al compromiso que tienen con el CPF, las declaraciones de los trabajadores de faena y de otros actores dan cuenta de que existe un menosprecio hacia el comité, criticando que sus integrantes sean representantes de los trabajadores pero que no actúen en favor de ellos. En esa misma dirección, una prevencionista señala que muchos trabajadores no valoran el trabajo del CPF, incluso burlándose de su trabajo. Los representantes de la empresa, a su vez, indican que hay trabajadores que le echan la culpa al comité de sus problemas o que incluso han rayado consignas contra el CPF en el baño, mientras que en las instancias que hay para abordar los problemas no hay participación. Los representantes de los trabajadores también tienen una percepción de la valoración que sus pares dan al CPF. Según sugieren, si bien mantienen una relación de compañerismo, su trabajo como miembros del CPF no es

valorado y son acusados de sapos. Además, los trabajadores considerarían que es un instrumento que no consigue algunas demandas que se plantean, pero, según sugieren sus representantes, esto en realidad es porque el CPF asume gestiones que no corresponden a su labor.

Espacios de participación directa

Al referirse a los espacios de participación que tienen los trabajadores más allá del CPF, se constata en primer lugar que no hay presencia de sindicatos. Así, los actores se refieren más bien a la importancia que asignan a la participación de los trabajadores, por una parte, y a algunos de los momentos en los que consideran que esta se daría. En las declaraciones de los distintos actores que pueden identificar distintas perspectivas sobre la participación de los trabajadores. En términos generales, entrarían en tensión, o se complementarían, la participación como diálogo directo orientado al consenso, la participación como acceso al conocimiento experto, y la participación como defensa de derechos.

En primer lugar el administrador de la obra se refiere a los canales de participación de los trabajadores que considera positivos, destacando la conversación directa y cara a cara con cada miembro del personal, ya sea en reuniones con un número reducido de trabajadores o en actividades planificadas y convocadas por la gerencia, tales como la “campaña del piso azul”. En la misma línea, un representante de la empresa también destaca las instancias de comunicación directa, específicamente refiriéndose a cuando, a través de los mandos medios en el trabajo en terreno, los trabajadores plantean sus inquietudes. En esta perspectiva, la participación de los trabajadores debe darse en instancias de vinculación personal, no anónimas, y priorizar la búsqueda de diálogo y consensos.

En segundo lugar, un prevencionista de riesgos destaca la importancia de la participación de los trabajadores en actividades organizadas desde el equipo de prevención, refiriéndose por una parte a las charlas como momentos en los que los trabajadores expresan su punto de vista, y por otra a actividades educativas e instancias para que los trabajadores aprendan e incorporen la cultura preventiva. Así, desde la perspectiva de los prevencionistas la participación también consistiría en escuchar y aprender lo que el saber experto tiene que decir respecto a SST.

Los trabajadores de faena, por su parte, critican las condiciones en las que se da su participación en la obra. Así, consideran negativo, en primer lugar, el carácter poco interactivo de las actividades e instancias de participación como las charlas. En segundo lugar, cuestionan la poca transparencia por parte de la empresa respecto a información sobre SST, destacando al respecto dos casos de estudios del medioambiente de trabajo y los factores de riesgo en la obra cuyos resultados no fueron compartidos con los trabajadores. En tercer lugar, dan cuenta de que la inseguridad laboral inhibe la participación, pues entre los trabajadores todavía existe temor a las represalias.

Más allá de las críticas, al referirse a la importancia de la participación los trabajadores destacan que debe tratarse de una participación más activa y señalan que existen condiciones históricas que hacen que hoy los trabajadores tengan más conciencia de sus derechos. Así,

en esta perspectiva la participación se entendería como una instancia interactiva en la que, contando con acceso a la información pertinente, se privilegia la defensa de los derechos de los trabajadores.

Comité Paritario

Capacitación y conocimiento de los miembros CPF

Todos los actores de la faena coinciden en que se han realizado capacitaciones en materia de SST a los integrantes del CPF, la mayoría directamente desde la Mutual de Seguridad. Sin embargo, existen desacuerdos respecto de si estas capacitaciones han sido suficientes, sobre todo en lo que refiere al conocimiento de las funciones y atribuciones del comité. En términos generales, mientras prevencionistas y trabajadores de faena señalan que los miembros del CPF no conocen sus funciones, los representantes del CPF acotan que hay demandas y necesidades de los trabajadores que no son procesadas por otros canales, y que es por esa razón que son abordadas por el CPF.

Así, el equipo de prevención coincide en que, si bien se han entregado capacitaciones respecto de las funciones del CPF, los miembros de este último no las conocerían. Entre otras cosas, esto se expresaría en que incurren en errores como “creerse jefes” o “creerse la jefatura máxima” dentro de la obra. Si bien para los prevencionistas esto no es completamente negativo, pues permite tener un mayor control sobre los trabajadores, puede volverse problemático en instancias de toma de decisiones o en momentos críticos. Del mismo modo, habría ocasiones en las que los miembros del CPF no hacen lo que sí deberían. En línea con lo anterior, un trabajador señala que si bien los miembros del CPF tienen buena voluntad, su desempeño se limita a asuntos como revisar el aseo de la obra, sin profundizar en sus atribuciones en cuanto ente técnico. En definitiva, estos actores destacan que el conocimiento del CPF es insuficiente y que se requieren capacitaciones enfocadas en sus funciones y atribuciones.

Sin embargo, los integrantes del CPF tienen otra mirada. Tanto representantes de la empresa como de los trabajadores señalan que han recibido capacitaciones no sólo respecto al rol del CPF, sino también en muchos otros temas. Además, los representantes de los trabajadores señalan que cuentan con un amplio conocimiento acumulado a partir de su experiencia en la construcción y en otros comités. Aun así, se manifiestan abiertos e interesados a desarrollar más capacitaciones en temas de SST. Si bien los representantes de los trabajadores consideran que no ha habido confusiones respecto a sus funciones, reconocen que ha habido ocasiones en las que han presentado a la empresa solicitudes que no corresponden al rol del CPF, tales como retirarse más temprano algunos días durante el período de protestas que se abrió en octubre de 2019. Este tipo de demandas, sin embargo, han sido planteadas con la intención de “ayudar a sus compañeros” en circunstancias en las que no hay otra entidad que las presente.

En definitiva, todos los actores manifiestan su interés en fortalecer la capacitación en SST, aunque por motivos distintos. Por último, debe considerarse que la tensión que se manifiesta

no tiene que ver únicamente con más o menos conocimiento de parte de los representantes de los trabajadores respecto de las funciones del CPF, sino también con la falta de canales para dar solución a otro tipo de problemas que puedan presentarse en la obra.

Proceso de constitución del CPF

Lo expresado por distintos actores respecto a la formación del CPF permite identificar una diferencia sustantiva entre la posición de la empresa y la de los trabajadores de base. Mientras estos últimos cuestionan el carácter poco democrático del proceso de constitución del CPF, el administrador valora que este último se forme cuando la obra cuenta con una mayor porción de “trabajadores fidelizados por la empresa”.

Así, por una parte, el administrador de obra menciona que lo común es que el CPF se forme cuando aún la obra no cuenta con tantos trabajadores, de modo que los representantes suelen ser personas del grupo más cercano a la empresa y la administración. Así, el administrador valora que esto facilita la posterior comunicación en la medida en que los representantes “sabrían qué esperar del CPF y de la empresa”, refiriéndose en particular a que saben que recibirán beneficios como la caja de fin de año y el aguinaldo de fiestas patrias. Sin embargo, también destaca que uno de los representantes de los trabajadores no formaba parte de ese grupo y resultó mostrar interés por los temas de SST, siendo un aporte importante.

Por otra parte, en relación a la elección de los representantes, los trabajadores de la faena impugnan el proceso, asegurando que en general en el sector de la construcción la formación del CPF no es democrática. En este caso en particular, los pocos trabajadores que estaban en la obra al momento de la formación del comité habrían votado a partir de una terna definida por la empresa y sin un tribunal electoral.

La empresa dice "Juanito Pérez, Pedrito y Pedrito, van a ser los que van a participar en el comité paritario" nombran seis y la única instancia democrática que existe después, es elegir entre esos seis.

*Esas son todas las empresas, la empresa de nosotros igual, llega una lista con diez candidatos y ahí tenemos que elegir. No es como que elijamos entre todos.
(Grupo focal, Trabajadores de faena, faena D)*

Además, un representante de los trabajadores en el CPF da cuenta personalmente de cómo fue inscrito, señalando que fue inscrito contra su voluntad por parte de un capataz de la obra.

Percepción sobre el desempeño de los representantes del CPF

El desempeño de los representantes del CPF recibe distintas evaluaciones de parte de los distintos actores de la obra. Mientras el administrador y los representantes de la empresa tienen una apreciación positiva del trabajo de los representantes del CPF, el equipo de prevención -aun valorándolo- identifica una serie de aspectos a mejorar, y los trabajadores de base critican severamente la labor del CPF. Al referirse a su propio trabajo, los representantes

de los trabajadores se muestran tranquilos con su desempeño, aunque reconocen que entre los trabajadores de base este no es valorado.

Así, el administrador de la obra rescata la labor del CPF al permitir establecer una relación de mutuo beneficio entre trabajadores y empresa, tanto a través de la respuesta que esta pueda dar a las solicitudes del comité, como de la colaboración que los representantes le dan a la administración cuando esta lo requiere. Según señala, también valora el compromiso y el papel que ha jugado Fernando Valenzuela, un integrante del CPF, al fortalecer el nexo entre la administración y aquellos trabajadores de la obra que llevan menos tiempo en la empresa y no han alcanzado todavía la posibilidad de tener un trato directo con la administración, es decir, en sus palabras, “trabajadores que no han sido fidelizados por la empresa”. En ese sentido, destaca su contribución a que el CPF juegue el papel que tiene que jugar: ser el canal de comunicación entre la administración y los trabajadores que “no se han ganado” la comunicación directa.

En cuanto a las solicitudes del CPF, el administrador de obra, el equipo de prevención y los representantes de la empresa señalan que en general no se pide a la empresa lo que se sabe que es un abuso. Así, la mayor parte de las solicitudes corresponderían a mejoramientos de las instalaciones de faena que la administración sí puede cumplir: “cosas bastante aterrizadas”, tales como la instalación o arreglo de duchas, del agua caliente, la incorporación de microondas y termos, o la colocación de antideslizantes en recintos húmedos. De todas formas, se mencionan casos en que las solicitudes no han sido adecuadas y el CPF ha aceptado un no por respuesta. Así, entre las que no han tenido respuesta favorable se encuentran hacerse cargo de cuestiones asociadas a la muerte de un trabajador que ya no se desempeñaba en la empresa, o flexibilizar horarios en jornadas de protesta que no tenían su foco en Santiago.

Desde una perspectiva similar, los representantes de la empresa consideran que los integrantes del CPF son muy activos y no solamente se preocupan por las condiciones de los trabajadores y las instalaciones de faena, sino que los representantes de los trabajadores en el CPF también presentan solicitudes que tienen que ver con cuestiones organizacionales o con la realización de más capacitaciones en temas puntuales. Además, enfatizan que han apoyado a sus compañeros y sus familias en casos de accidentes.

El equipo de prevención de riesgos, por su parte, rescata el trabajo del CPF a la vez que indica algunos aspectos a mejorar. En un primer nivel reconoce que los integrantes del CPF son un aporte dentro de la obra, destacando el compromiso de los integrantes del CPF y señalando que se trata de un comité activo en comparación con otras empresa y obras. Así, actualmente participan constantemente de las campañas y hablan frente a la obra en las charlas de los días lunes, entre otras acciones. Lejos de haber sido así desde un inicio, esto se ha fortalecido con el tiempo, según indica una prevencionista, gracias a la incitación a una mayor participación a los trabajadores del CPF de parte del equipo de prevención y al trabajo específico de personas como el presidente del comité. Se trataría de un comité que deja que le enseñen y al cual, en definitiva, “hay que seguir puliendo”.

En relación a los aspectos que según el equipo de prevención falta desarrollar, se encuentra en primer lugar el papel que juega el CPF en terreno. Un prevencionista señala que los miembros del CPF salen poco a terreno y toman decisiones según lo que el equipo de prevención prescribe. Lo más problemático sería que los representantes de los trabajadores están concentrados casi todos en una de las torres y que los resultados de las acciones del CPF no son comunicadas o publicadas, salvo lo que se menciona en las charlas. Por ambas razones, los representantes de los trabajadores no serían visibles en la faena y no se reconocería su trabajo. Otros integrantes sugieren que sí están presentes en el terreno, y que el problema real sería que los integrantes del CPF no conocen sus labores y necesitan más capacitación.

Un segundo aspecto deficiente consistiría en la todavía insuficiente iniciativa o temor de parte de los representantes de los trabajadores para ser ellos quienes den instrucciones a los trabajadores y resuelvan el incumplimiento de las medidas por parte de sus pares. Así, el CPF solicitaría al equipo de prevención que aborde los problemas cada vez que surgen, dando cuenta de una falta de voluntad y personalidad para apropiarse del cargo que detentan. Se espera, por ejemplo, que sean ellos quienes amonesten a sus compañeros o avisen a los superiores directos cuando no se respeten las normas de SST.

Los trabajadores de base de la faena, en otra vereda, tienen apreciaciones críticas y de rechazo a la labor de los integrantes CPF, aunque consideran que se trata de un organismo que sirve y podría funcionar mejor. Una primera crítica plantea que el comité no está del lado de los trabajadores. Muchos son tajantes al sostener que el CPF no los representa y que en lugar de actuar en favor de los trabajadores, “tira para la empresa”. Así, se evidencia también una decepción respecto del CPF, puesto que se trata de un instrumento que debiese democratizar las relaciones laborales y dar cabida a sus demandas.

Respecto al papel que tienen los miembros del CPF en terreno, se señala que o bien no se hacen presentes porque “andan en la oficina”, o bien aparecen para sapear, dar órdenes y preocuparse por problemas como la basura, irrelevantes si se los compara con los verdaderos riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la construcción. Por último, un trabajador insiste en que los integrantes del CPF no conocen bien sus funciones, relatando una situación en la que el presidente quedó expuesto frente a sus compañeros de trabajo y al jefe de obra.

Por su parte, los representantes de los trabajadores evalúan positivamente su trabajo y se encuentran conformes con su desempeño, aunque reconocen que su trabajo no es valorado por sus compañeros de trabajo. Al referirse a su labor, consideran que el CPF es una instancia que sí permite mejorar la higiene y seguridad y coinciden en que el CPF ha alcanzado fuerza, en buena medida, debido a que el administrador se refirió a la importancia del comité. Así, tanto el equipo de prevención como la administración habrían sido importantes para que los integrantes del CPF realicen con más ímpetu sus tareas, llegando incluso a detener faenas por incumplimiento de las condiciones de SST.

Sin embargo, al mismo tiempo constatan que sus compañeros valoran el trabajo del CPF solamente cuando se logra resolver ciertas demandas, de modo que siempre están expuestos a descalificaciones. Según señalan, siempre habrá oposición y no todos los trabajadores

quedarán conformes, pues no todo lo que se demanda puede conseguirse con la administración de la empresa. Si bien esta situación afecta más a algunos representantes más que a otros, en general tienden a mostrarse tranquilos con lo que hacen.

Iniciativas y actividades del CPF

En relación a las iniciativas y actividades del CPF, los distintos actores destacan que se trata de un CPF que cumple con sus principales tareas. Así, los miembros titulares concurren a reuniones mensuales en las que se comenta el estado de seguridad e higiene de la faena y se presentan las propuestas de cambios en materia de SST, y el conjunto del CPF realiza frecuentemente inspecciones de faena e investiga los accidentes cuando estos ocurren. Además, se desarrollan otro tipo de actividades, muchas veces en colaboración con la administración y el equipo de prevención.

Además de las principales responsabilidades del CPF, tanto los representantes de los trabajadores como el equipo de prevención destacan la cada vez mayor participación de los miembros en las charlas de los días lunes y las charlas de cinco minutos. También se valora que el CPF se haya encargado en ocasiones de solicitar capacitaciones para los trabajadores a la administración y de asistir a capacitaciones más específicas en su condición de integrantes del CPF. Por último, se subrayan otro tipo de actividades que dan cuenta de un CPF activo. En primer lugar, el equipo de prevención y la administración rescatan la participación del presidente del CPF en las reuniones del comité ejecutivo de gestión. En segundo lugar, los distintos integrantes del CPF enfatizan la realización de colectas para apoyar a trabajadores enfermos y a la familia de un excompañero de trabajo fallecido. En tercer lugar, integrantes del equipo de prevención y miembros del CPF valoran la participación en campañas de seguridad y la organización, en conjunto con la empresa, de actividades o acciones simbólicas para fortalecer el compañerismo en el contexto de la obra: la instalación del árbol de pascua durante la navidad, la creación de un diario mural, la organización de juegos y deportes, y la llamada “actividad de las manos”.

En cuanto a las tareas de inspección de la SST en la faena, los integrantes del CPF cuentan con tiempo suficiente para las actividades de inspección, desarrollando estas todos los días y semanalmente de acuerdo al cronograma provisto por prevención de riesgos. Las actividades de inspección se organizan al interior del CPF en parejas y alternando los sectores a inspeccionar. Además de las inspecciones formales, los representantes de los trabajadores dan cuenta de que hay un trabajo constante de revisión de las condiciones de trabajo, de resguardo del orden y aseo, y de reforzamiento del cumplimiento de las medidas de SST en la faena.

En lo que respecta a la investigación de accidentes, los integrantes del CPF destacan que estas están orientadas a evitar que los accidentes vuelvan a suceder, no culpando al trabajador accidentado sino que identificando las causas. En relación a los procedimientos, indican que existen turnos mensuales predeterminados y un formato que estipula que se hagan ciertas preguntas y se tomen las declaraciones de actores clave y testigos. Si bien los representantes de la empresa sugieren que en esta materia el liderazgo lo tienen los representantes de los trabajadores, desde la perspectiva del equipo de prevención el CPF no es suficientemente

activo y autónomo al momento de indagar en las condiciones del terreno e iniciar la investigación de accidentes. Aunque lo que se espera es que tanto prevención de riesgos como el CPF hagan su propia investigación y desarrollen un informe, para esta tarea el CPF requiere un importante apoyo del equipo de prevención.

Así, si bien se trata de un CPF activo y que cumple con las responsabilidades que le son atribuidas, la descripción que se realiza de los procedimientos de inspección de faena y de la investigación de accidentes da cuenta de su dependencia y falta de autonomía respecto del equipo de prevención de riesgos para la realización de sus principales actividades.

Motivación de los representantes del CPF

Cuando los trabajadores que son representantes de sus pares en el CPF se refieren a cómo y por qué se incorporaron al comité, en general no profundizan en sus motivaciones. En ocasiones declaran haber “llegado” ahí por distintas circunstancias que escaparon a su control. Muchos de los trabajadores señalan que la consideran una tarea “bonita”, que permite ayudar a los compañeros, aunque en ocasiones pueda traer disgusto.

En el caso de otros trabajadores se destaca la referencia a experiencias previas de asociatividad, específicamente en una asociación de fútbol y en una junta de vecinos. Sin establecer un argumento claro sobre por qué formar parte del CPF, su trayectoria ha estado marcada por incorporarse a distintas instancias de participación social.

M: él fue que me inscribió, no quería, la verdad de las cosas... como yo venía saliendo de una parte ya... dejando un cargo... un cargo muy importante que yo tenía... como presidente de junta de vecinos. La verdad de las cosas. Más encima fui... presidente del (...) entonces estoy (...). Porque la... esa es la verdad de las cosas. Por eso le digo yo... yo venía dejando un cargo muy importante. (Entrevista grupal, Representante de los trabajadores en el CPF, faena D).

Por último, otro trabajador señala que, pese a que sea una posición que puede llevar pasar malos tratos, incluso de parte de los mismos compañeros, participar del CPF es una tarea que tiene efectos reales en la seguridad de la obra y que, a fin de cuentas, entrega respetabilidad.

Compromiso de la administración con el CPF

Todos los actores de la obra perciben un importante compromiso de parte de la administración de la obra con el CPF, además de una relación estrecha entre la administración, los profesionales y el comité. Según los distintos actores, el compromiso de la empresa se expresaría en situaciones como la planificación y participación de las reuniones del comité, la preocupación por designar representantes de la empresa adecuados, la buena disposición de la empresa a dar rápida respuesta a la mayor parte de las solicitudes que la administración considera pertinentes, o en el tiempo entregado a los miembros del CPF para que cumplan sus funciones.

En primer lugar, las reuniones del CPF cuentan con un importante apoyo de los prevencionistas. Los representantes de los trabajadores destacan que, a diferencia de sus experiencias en otras empresas u obras, aquí la línea de mando y el equipo de prevención participan activamente, siendo este último el que realiza la convocatoria y plantea los temas a tratar en la reunión. Los representantes de la empresa sugieren también que en las reuniones todos aportan y consideran positivo que no haya alguien que concentre el liderazgo.

En segundo lugar, existe una preocupación por realizar una adecuada selección de los representantes de la empresa en el CPF, quienes son prácticamente designados por la administración. A partir de lo que señalan los distintos actores, pueden identificarse distintos criterios de selección: i) el perfil de la persona en la empresa y la confianza que se le tiene, atendiendo a que pueda ser un colaborador del CPF; ii) su motivación con temas de SST, pues de eso dependerá que tengan conocimientos suficientes y que tomen la iniciativa; y iii) la especialidad o función desempeñada en la obra, pues se requieren personas que se mantengan a lo largo de todo su desarrollo para compensar el impacto negativo de la alta rotación propia del sector.

En tercer lugar, las solicitudes del CPF y suelen encontrar respuestas positivas y los compromisos en general se cumplen. Los integrantes del CPF constatan que muchos de los avances en SST en la obra, especialmente en las instalaciones de faena y en la disponibilidad de EPP, se deben a las solicitudes del CPF y a las respuestas positivas y lo más prontas posibles de parte de la administración. Aunque la mayor parte de las veces las solicitudes son consideradas pertinentes por el administrador, los representantes de trabajadores indican que en el caso de acciones que dependen de la empresa siempre está la posibilidad de que la solicitud no sea aceptada o resuelta a la brevedad. Los representantes de la empresa, por su parte, señalan que las respuestas no siempre son inmediatas debido a la tramitación que debe hacerse para solicitar el material, que puede tomar una o dos semanas. Al respecto, los trabajadores mencionan una solicitud pendiente: la instalación de antideslizantes en los baños.

En cuarto lugar, todos destacan que la administración entrega las condiciones para el correcto desempeño de la función del CPF, y que las acciones de este último son importantes para la obra. Así, existe una buena relación con la que se considera una empresa de “puerta abiertas”. En esa línea, tanto el equipo de prevención como los representantes de la empresa y los trabajadores rescatan que el CPF cuenta con todas las facilidades para realizar inspecciones todos los días e investigar accidentes cuando se requiere, y destacan que en parte se debe a que el administrador fue claro al referirse, ante la línea de mando y los trabajadores, a cuáles eran las atribuciones del comité en la obra. El administrador, por su parte, da a entender que para quienes son representantes de los trabajadores en el CPF la primera función en la obra, incluso antes que la producción, es desempeñar su rol como miembro del comité.

Según señala una prevencionista, muchas veces los problemas del CPF tienen que ver más con el reconocimiento que le dan los propios trabajadores de la obra que con el compromiso de la administración. Así, se plantea una problemática relevante para comprender el papel del CPF en tanto órgano que aspira a fortalecer la participación de los trabajadores en temas de SST: siendo positivo que se trate de una administración comprometida con el CPF, no están

del todo claras las implicancias del hecho de que este obtenga su legitimidad y aprobación exclusivamente desde la empresa.

Relaciones de los miembros de CPF con actores del entorno

En términos generales, el CPF mantiene con la administración un vínculo cercano, pero también de subordinación, en la medida de que es la administración quien define las facultades y límites del CPF. A la vez, el CPF tiene una relación muy estrecha y de alta dependencia con el equipo de prevención de riesgos, mientras que una relación difusa y una tendencia al conflicto con mandos medios como capataces. Por último, y contra lo que se quisiera, mantiene una relación de desconfianza y desconocimiento con los trabajadores de la obra.

En primer lugar, en lo que respecta a la relación del CPF con la administración, tanto los representantes de la empresa como los representantes de los trabajadores en el CPF sugieren que existe una relación cercana y abierta, a diferencia de otras faenas de la construcción. Los representantes de los trabajadores enfatizan que la administración ha sido importante para el CPF al entregarle a sus integrantes todas las facultades necesarias para desempeñar su rol en la obra. Al referirse a lo mismo, el administrador destaca que han alcanzado una relación de mutua colaboración con el CPF, poniendo cada uno de su parte y haciendo valer el sentido de “lo paritario”: así como la administración le da espacio al CPF y responde en general a sus solicitudes, este apoya a la línea de mando cuando lo requiere.

En segundo lugar, respecto a la relación que el CPF mantiene con el equipo de prevención de riesgos, tanto los prevencionistas como los representantes de la empresa en el CPF indican que existe una relación estrecha. Los mismos prevencionistas dan cuenta, por una parte, de que el CPF es la instancia en que confían al momento de escuchar a los trabajadores, indicando que el CPF es considerado “testigo de los trabajadores” en caso de accidentes. Por otra parte, si bien el comité es un apoyo importante para el equipo de prevención, una prevencionista menciona que el CPF mantiene con ellos una relación de dependencia.

En tercer lugar, en cuanto a la relación que el CPF mantiene con los trabajadores de la obra, las declaraciones de los trabajadores muestran que es una relación tensa, pues se asume que los integrantes del CPF van por la obra “mandoneando” o “sapeando”. Además, hay quienes aseguran que “el comité no hace nada por los trabajadores”. El equipo de prevención, sin embargo, señala que los trabajadores muchas veces no conocen cabalmente las funciones del CPF -algunos esperan que actúe como un sindicato- ni entienden que este debe negociar con la empresa para resolver las demandas de sus compañeros. Así, en los casos en que las solicitudes no se cumplen, los trabajadores imputarían la responsabilidad al CPF cuando, en realidad, muchas veces puede ser la administración quien no provee los recursos o no introduce los cambios necesarios.

Además, en lo que respecta al vínculo entre trabajadores de la faena y sus representantes en el CPF, los representantes de la empresa destacan que falta comunicación en las instancias correspondientes, tales como las reiteradas charlas. El equipo de prevención, por su parte, sugiere que los representantes de los trabajadores “no se hacen notar”, y que eso conlleva a que el trabajo del CPF no sea valorado por los trabajadores.

Por último, los representantes de los trabajadores dan cuenta de la relación del CPF con otros segmentos de la línea de mando, específicamente con los capataces. Según señalan, en terreno la relación puede volverse conflictiva, pues los capataces ponen por delante la producción y la ejecución de los trabajos mientras los integrantes CPF buscan resguardar la SST.

Participación de contratistas

En cuanto al papel de los contratistas, estrictamente en el CPF, los distintos actores de la obra reconocen que sí existe una participación, especialmente de la empresa contratista ICG. Según indica el equipo de prevención, esta empresa debió constituir su propio comité debido a la cantidad de trabajadores y, además, fue invitada a participar del CPF por el tiempo e importancia que iba a tener en la obra. Así, el administrador de obras de esa empresa participa del CPF y es el puente con los otros trabajadores contratistas. Sin embargo, el equipo de prevenicionistas considera que la participación de los contratistas es insuficiente y se refiere a uno de los miembros de una empresa contratista como “flojo”.

Qué es un buen CPF

Al atender a lo que los distintos actores de la obra consideran un buen CPF, se vuelve evidente que existen diferentes perspectivas. Mientras el administrador de obra y el equipo de prevención conciben al CPF como una instancia que beneficia tanto a la empresa como a los trabajadores, y que por tanto facilita el cumplimiento de sus propias tareas, los trabajadores y sus representantes sugieren que se trata de un órgano que debe velar fundamentalmente por el bienestar de los trabajadores.

Así, para el administrador un buen CPF es una instancia que permite negociar una serie de aspectos que atañen a la obra y al bienestar de los trabajadores, dando lugar a un “ida y vuelta” del que tanto empresa como trabajadores pueden beneficiarse. Por tanto, a su parecer el CPF debe presentar solicitudes que no sean abusivas, y a la vez facilitar a la administración su tarea. Así, cada concesión de la empresa se asociaría a un compromiso de colaboración con la constructora.

Según el administrador, en casos en que la obra tiene muchos trabajadores y la mayor parte no conoce a la administración ni está fidelizada con la empresa, el CPF se vuelve necesario para mediar entre dos partes que no saben qué esperar ni qué hará la otra. Sin embargo, cuando la mayor parte de los trabajadores son permanentes en la empresa, “el comité paritario se da solo”, de modo que los mismos problemas pueden resolverse de manera directa. El CPF, por tanto, sería un organismo que debe centrarse en la relación de la administración con “el capital humano que no ha sido capitalizado por la empresa”.

Por su parte, al precisar los rasgos de un buen CPF, el equipo de prevención destaca que debe tener una alta presencia en terreno, investigar constantemente y definir las medidas preventivas. Además, el CPF debe ser respetado por sus compañeros de trabajo y debe tener la capacidad de amonestar en casos de incumplimiento de las medidas de SST, con tal de reducir las intervenciones del equipo de prevención.

Sin embargo, para los representantes de los trabajadores el CPF existe para el beneficio de los trabajadores, especialmente para garantizar que se trabaje sin accidentes y en condiciones de higiene y seguridad. Además, al igual que el equipo de prevención, proponen que un buen comité paritario requiere de más personas de las que habitualmente participan.

En una misma línea, los trabajadores de base sostienen que el CPF debe ser un grupo democráticamente electo que se preocupe de que las condiciones de higiene y seguridad sean óptimas para los trabajadores en general. Mientras un trabajador destaca la importancia de mejorar las instalaciones de faena y de asuntos como el agua caliente en las duchas, que los baños estén en buenas condiciones o que no se acumule la basura, otro trabajador señala que el CPF debe centrarse en evitar las posibilidades de accidentes. Así, el CPF tendría que ir más allá del mínimo de revisar la instalación de faena o alertar sobre la basura, para preocuparse por los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Un buen CPF, según se señala, debe velar por eso y recurrir a todas las acciones que pueda en el marco de sus atribuciones, por ejemplo dirigiéndose a la Inspección del Trabajo en el caso de que la empresa no haga los cambios correspondientes.

Por último, un trabajador destaca que existen limitaciones que incluso un buen CPF enfrenta. Según plantea, hay demandas que el CPF no puede presentar porque, a fin de cuentas, son los superiores quienes deciden y los trabajadores del CPF tienen que “cuidarse la pega” en circunstancias en las que sólo el presidente cuenta con fuero.

ANÁLISIS COMPARADO DE RESULTADOS

Se presenta a continuación un análisis que apunta a comparar las cuatro realidades abordadas durante el estudio. En primer lugar, se analizarán los contextos de las faenas y se presentará su clasificación según categorías construidas por el equipo investigador; en segundo lugar, se analizarán los comités paritarios activos en cada faena, presentando también su clasificación. En último se presentarán las buenas prácticas que fueron rescatadas a lo largo del estudio.

Caracterización de los contextos

En el presente estudio la indagación sobre el funcionamiento del comité paritario de faena es inseparable del contexto más amplio de la faena en que se inserta y en que actúa. Por eso, un paso inicial del análisis ha apuntado a caracterizar los contextos conocidos en el curso de la investigación, para encontrar posibles categorías capaces de hacernos comprender de una manera más amplia el por qué y el cómo del funcionamiento de los comités paritarios estudiados.

En este sentido esta caracterización ha partido por la identificación tanto de elementos comunes a las cuatro faenas como elementos que ayudan a diferenciarlas.

Elementos comunes

Un primer elemento común consiste en que todas las faenas estudiadas presentan problemas asociados con la **adherencia de las empresas contratistas con las normas y gestiones de SST** dispuestas por la administración de la faena y el equipo encargado de prevención de riesgos. El problema adquiere doble naturaleza al evidenciar dificultades en la relación tanto con los empresarios de las empresas contratistas, como con sus trabajadores. Los empresarios contratistas son vistos por los actores entrevistados como poco interesados al cuidado de la seguridad de sus trabajadores. La prevencionista de la faena A, por ejemplo, afirma que tienden a dejar abandonados a sus trabajadores en la faena, sin interesarse si los EPP se gastan y necesitan un recambio o si es necesario hacer una capacitación específica para su gente. Especialmente, las dificultades mayores provienen de las empresas contratistas más pequeñas que, a diferencia de las más grandes, son más informales y por ello tienen menos recursos dedicados a la seguridad y prevención de riesgos.

Los trabajadores de las contratistas por otro lado son generalmente reconocidos por tener menos conciencia de los temas de seguridad y por exponerse a comportamientos inseguros, o hasta resistirse a las normas contempladas en la faena. Es el caso de la faena C, en la cual los trabajadores entrevistados afirman que,

“P4: (...) y bueno, subcontrato hay muchas falencias en ellos, eh vienen otros... de otros lugares y como que parece que no les hablaron mucho de seguridad, y acá, entran acá y como que... como que les molesta, no, ¿me entiende?”

P2: Claro, les molesta que les estén diciendo, nosotros lo que tienen...

P8: Claro que se les recalque todos los días que tienen que usar sus elementos de seguridad, todos los días.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C)

Es interesante notar que existe consenso sobre el hecho de que estos comportamientos de los trabajadores contratistas sean dictados por el tipo de relación contractual bajo la cual se desempeñan, que, al ser “a trato” conlleva a un fuerte interés por generar dinero y de esta manera privilegiar la producción en detrimento de la seguridad.

“Entonces, aunque tú le digai diez veces... maestro usted no puede trepar el moldaje, te day la vuelta y el maestro trepa el moldaje. Entonces ahí se puede producir el... la caída y el accidente de la obra (...) como la mayoría de las faenas son a trato, para ellos eh... les lleva un mayor tiempo agarrar una escalera, ir a posicionarla en el sector, subirse por la escalera, hacer sus trabajos después bajar, sacar la escalera... entonces lo más rápido pa ellos es trepar el moldaje, hacer su tra... su faena y bajar rá... bajar de inmediato (...) Ganan más plata, finalmente es eso.” (Entrevista, representante de empresa CPF, Faena A).

Todos los contextos estudiados, además, presentan problemas asociados con **la alta rotación de trabajadores** que tradicionalmente caracteriza a las empresas y faenas del sector y su influencia sobre la efectividad de las medidas de SST contempladas por las administraciones.

En general, los actores entrevistados están de acuerdo con que la llegada de nuevos trabajadores implica la posibilidad muy alta de que estos no tengan niveles de capacitación en salud y seguridad adecuados a los estándares de la faena ya que normalmente en el sector de la construcción no son temas abordados con mucho cuidado. Por eso, el alto flujo de entrada y salida de trabajadores de las faenas anula o por lo menos pone en peligro los esfuerzos de capacitación llevados a cabo por los equipos de prevención de riesgos y constituye además un derroche de tiempos y recursos invertidos que podrían ser dedicados a actividades distintas en materia de prevención de riesgos:

“Pero el riesgo es cuando tú contratas a una persona que viene a pedir pega acá en la puerta (...) o de los mismos subcontratos, no sabes, cierto, si fue capacitado, en qué fue capacitado (...) Porque aparte que vienen (...) con prácticas que no son las más adecuadas en el tema de... de seguridad, y ahí tú tienes que empezar a educarlos, pero por el poco tiempo que también tienes, no alcanzas a educarlos como tú quisieras. Y típico que vienen con el comentario “es que en la otra obra...” (Entrevista, prevencionista, faena B).

En línea con este discurso, un elemento común que distintos actores comparten respecto del contexto es que los trabajadores del sector serían “inseguros”, “arriesgados” y se expondrían normalmente a riesgos no haciendo caso a las indicaciones de los prevencionistas o a las normas vigentes. Este carácter distinguiría de manera especial a los trabajadores con mayor experiencia, dado que la larga trayectoria laboral les otorgaría un exceso de confianza que sin embargo podría provocar accidentes, como el caso de un maestro en la faena D:

“(...) llevaba años... años, años de tabiquero, nunca le había pasado un accidente, y ahora le pasó. Se confió (...) vienen confiados en que nunca les va a pasar nada (...) No usan guantes, no usan antiparras, ya y llega un momento en que se les cae una partícula y dicen “oh si a mí nunca me había pasado nada”... Y eso pasa.” (Entrevista, prevencionistas, faena D).

Los mismos trabajadores tienden a compartir este discurso y a querer diferenciarse de esos colegas “descuidados”, optando con decisión hacia el autocuidado como estrategia más relevante para protegerse. Esta opción hace fuerte hincapié en la responsabilidad individual del trabajador, mientras parece desresponsabilizar a los mandos superiores respecto de la necesidad prioritaria de garantizar condiciones seguras antes que todo

“P1: La prevención la hace uno mismo, uno tiene que cuidarse uno solo.

P2: Ellos dan los conocimientos no más de cómo cuidarse, las advertencias de lo que hay de los peligros que hay, pero uno tiene que estar atento.

P3: Porque el capataz no va a estar todo el tiempo a tu lado, uno tiene que cuidarse por sí mismo.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena D)

Es importante destacar que en algunas faenas también los trabajadores muestran una mayor cohesión y se dirigen con más convicción hacia el co-cuidado, mostrando preocupación hacia la seguridad de sus compañeros de trabajo:

“Es que uno está acostumbrado (...) como que está esta costumbre en general de decirle a alguien “oiga socio, póngase los lentes compadre” (...) porque hay gente aquí que... que viene de cero, primera vez que trabaja en construcción y no tienen idea de seguridad po, no saben nada de eso.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C)

En todas las faenas estudiadas un trato característico de la organización y gestión de las SST es representado por la existencia de **distintos canales mediante los cuales la administración de la faena entrega información a los trabajadores sobre problemas de salud y seguridad laboral y las normas vigentes en la faena**. Destacan aquí la organización de charlas de inducción, charlas integrales de carácter semanal, charlas diarias breves al comienzo del turno y capacitaciones. Las charlas integrales parecen ser la instancia que adquiere más relevancia a los ojos de los distintos actores entrevistado, ya que en ellas participarían todos los trabajadores de la faena sería el espacio privilegiado mediante el cual los prevencionistas y las líneas de mando abordarían los principales riesgos asociados a la etapa de la faena en que se encuentran, analizarían eventuales accidentes recientes, reforzarían las normas de prevención y protección personal o presentarían temas libres. En algunos casos las charlas integrales contemplan la exposición por parte de representantes del comité paritario, pero se trata de momentos más bien aislados y excepcionales.

En algunos casos se han encontrado visiones críticas que cuestionan la efectividad de este espacio de entrega de información, sea porque la masividad de la instancia limitaría la posibilidad de que los contenidos sean efectivamente incorporados por los trabajadores, sea porque faltaría la posibilidad de mayor participación por parte de los trabajadores que asisten:

“(...) una charla tiene que ser interactiva, como lo que estamos haciendo ahora que conversamos y todos participamos, no que venga un jefe y te lea una hoja (...) ...o sea no porque a nosotros nos digan “cuídate, cuídate, cuídate, cuídate” es una charla cachai, por lo menos para mí, yo soy de la idea que participen todos, como ahora, todos opinan.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena D).

En este sentido las charlas diarias de cinco minutos, realizadas por el capataz con su cuadrilla serían algo más dinámico y efectivo. De todas maneras, en todas las faenas estudiadas estos distintos momentos de entrega de información representan al mismo tiempo una ocasión importante para que los trabajadores puedan dar a conocer los problemas que enfrentan diariamente, con especial énfasis sobre la calidad de las instalaciones de la faena, como la dotación de duchas, baños, agua caliente, mesas y sillas en el comedor, etc.

Finalmente, las capacitaciones serían una instancia donde periódicamente se abordan temas más específicos y en las cuales juega un papel preponderante la MUSEG. Por su carácter específico estas capacitaciones estarían limitadas a grupos específicos de trabajadores. Paralelamente el organismo administrador estaría presente en estas actividades de sensibilización mediante la organización de campañas informativas (cuidado de las manos, radiaciones UV, etc.).

Otro elemento que caracteriza los protocolos de gestión de la SST en las faenas es la existencia de **mecanismos de recompensa e incentivo**, mediante los cuales se entregan gift cards o reconocimientos de distinto tipo (diplomas, tazones, etc.) para premiar a trabajadores especialmente destacados en el respeto de las normas de prevención o para celebrar la no ocurrencia de accidentes durante un mes. Generalmente es el/la prevencionista que se encarga de seleccionar a los trabajadores galardonados y solo en una ocasión se ha visto involucrado el comité paritario en esta actividad.

En general se trata de iniciativas que están bien evaluadas por parte de los trabajadores, pero que cumplirían de manera limitada su objetivo de incentivar la seguridad dado que su efectividad tendría una duración limitada:

“Sí, que es positivo porque después uno se da cuenta que después se entregan las tarjetas, anda una semana que todos andan con sus EPP... y después se empiezan a ir medio pal lado, a salir un poquito el camino, pero... la primera semana después de la entrega de la gift card, y todos los viejos andan con sus EPP, casco, antiparras, guantes.... entonces ahí un... nosotros notamos que tuvo un efecto.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A).

Paralelamente, todas las faenas cuentan con **mecanismos para sancionar la infracción de las normativas** contemplando llamados de atención verbales, amonestaciones y, frente a reiterados incumplimientos, el despido.

Junto con estas estrategias formales, se ha detectado el uso de maneras más “informales” para el abordaje de los temas de salud y seguridad e incentivar el cumplimiento de las normas. Se trata de **acciones que no están formalizadas mediante protocolos pero que los actores utilizan con un fuerte grado de racionalidad e intención**, lo que las puede elevar al nivel de “estrategias”. Se trata en este ámbito de destacar la importancia de acciones puntuales que buscan mejorar las relaciones interpersonales en la obra, valorar el lado humano de los trabajadores y crear un ambiente de confianza entre trabajadores y la administración; así como el hincapié que se hace en la conformación de un equipo de trabajo ya experimentado, que ha trabajado en conjunto en obras anteriores y que ha desarrollado confianza recíproca.

Finalmente, un último elemento contextual compartido por todas las faenas participantes en el estudio es **el papel gravitante jugado por el/la asesor/a en prevención de riesgos**. En sus manos se concentran una serie de funciones esenciales que garantizan el cumplimiento de los requerimientos legales y la promoción de la seguridad en la faena, cuales la organización de charlas y capacitaciones, la implementación de mecanismos de recolección de datos y problemas de seguridad, la gestión de las relaciones con empresas contratistas, el seguimiento del sistema de incentivo y punición, etc. En la faena 1, por ejemplo, la llegada de una nueva prevencionista permitió finalmente arreglar los problemas acumulados durante precedentes gestiones y ordenar el trabajo contribuyendo a un notable mejoramiento del funcionamiento de la salud y seguridad. En algunos casos esta centralidad del asesor en prevención resulta en una excesiva dependencia por parte de las líneas de mando para realizar tareas para las

cuales sí tienen las facultades, con consecuente sobrecarga e incomodidad por parte de los prevencionistas:

“(...) siento que, bueno siempre en todas las construcciones suele pasar, que el prevencionista como que... es un dios en esta cuestión. Entonces como que lo necesitan pa todo. El capataz yo no sé por qué no hace las... las... las cartas de amonestación. Yo no sé quién les enseñó a no hacerlas, porque las cartas de amonestación ellos tienen la facultad de hacerla. Pero siempre nos esperan a nosotros” (Entrevista, prevencionistas, faena D).

Resumiendo, los elementos comunes que caracterizan los contextos de las empresas estudiadas son los siguientes: i) la adherencia de las empresas contratistas con las normas y gestiones de SST, ii) la alta rotación de trabajadores iii) canales de entrega de información a los trabajadores, iv) mecanismos de recompensa e incentivo, v) mecanismos sancionatorios, vi) mecanismos informales para el abordaje de los temas de salud y seguridad, vii) el papel gravitante del asesor en prevención de riesgos.

La clasificación de los contextos

Distintos elementos permiten diferenciar los contextos estudiados y ordenarlos según categorías que ayudan a situar y comprender de manera más amplia la acción de los comités paritarios y su efectividad. Analizando la información recopilada en terreno se han reconocido los siguientes elementos: la importancia asignada al abordaje de los temas de SST en la faena, la participación de trabajadores en materia de seguridad, el papel del prevencionista, la presencia de MUSEG en la faena. A continuación, se presentará una síntesis de la información asociada a cada uno de estos elementos y para cada uno se tratará de establecer una clasificación capaz de ordenar las distintas faenas.

La importancia y prioridad asignada a la salud y seguridad en la organización de la faena y en su funcionamiento diario sería un primer factor por señalar, e implicaría que en la disyuntiva entre producción y seguridad esta última sería el criterio principal bajo el cual la empresa y la administración ordenan la actividad productiva de la faena. En otras palabras, se trataría de considerar si en las distintas faenas la supuesta contradicción entre seguridad y exigencias productivas sea considerada como una relación inconciliable o si se haya procedido a su superación mediante la integración y síntesis de los dos ámbitos.

Esta última opción situación se encontraría realizada en la faena 3, en la cual todos los actores están de acuerdo con que se trataría de una faena especial y excepcional respecto del resto del sector. Esto se debería al tipo de cultura de seguridad que caracteriza a la empresa, para la cual la seguridad sería una responsabilidad ética más que solo un cumplimiento legal:

“(...) lo que pasa es que también tiene que ver con la cultura de las empresas, porque hay empresas que se toman eh, eh las materias de seguridad, eh no solamente como un cumplimiento legal, sino que también como una responsabilidad ética (...) con los trabajadores y yo creo que esta empresa tiene ese ADN.” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Este tipo de abordaje debe comprenderse a su vez considerando que la empresa en cuestión es parte de uno de los holdings de la construcción más grandes del país y a nivel latinoamericano, lo que permite la destinación de ingentes recursos hacia los temas de seguridad y sobre todo un replanteamiento de la relación entre esta y la productividad. A diferencia de la visión dominante en el sector por la cual la seguridad sería un elemento en competición con las exigencias productivas de una faena, el prevencionista de la faena relata que en esta empresa dicha tensión se habría superado al entender que la seguridad trae beneficios en materia económica.

“Por ejemplo, a [nombre de empresa] un accidente fatal le significa perder un proyecto de millones de dólares en temas de minería, entonces la pérdida es mucho en comparación a la inversión que se tiene que realizar, entonces eso a la larga, eso claramente nos ha llevado a entender que hacer seguridad es parte del negocio, es parte de la rentabilidad de la empresa.” (Entrevista, prevencionista, faena C).

La prioridad asignada a la salud y seguridad crearía así las condiciones esenciales para que el comité paritario se proyecte como un actor relevante dentro de la faena contribuyendo de esta manera a su buen funcionamiento:

“(...) hay una directriz de empresa que en el fondo le da una participación al comité paritario no como un... no como parte de un papel, en algunos lugares lo tiene porque es una obligación, aquí no es una obligación, es un ente que aporta al desarrollo de la obra de buena forma.” (Entrevista, Representante de la empresa CPF, faena C).

En las otras faenas estudiadas se registran situaciones distintas dado que la contradicción entre seguridad y productividad no se encuentra solucionada, o solo parcialmente. En general los administradores y las líneas de mando la mencionan como un aspecto importante para tener en cuenta, sin embargo, la subordinan al cumplimiento de objetivos más importantes.

El administrador de la faena B por ejemplo declara valorar la importancia de la seguridad, insertándola sin embargo en el marco de las exigencias propias del negocio. En este sentido la seguridad debe compatibilizarse y equilibrarse con otras variables igualmente importantes:

“(...) o sea, ninguna faena puede estar descompensada en el sentido de que sea pura seguridad y descuidemos la calidad, o sea pura calidad descuidemos la seguridad, o... por hacer todo seguro y en calidad nos demoremos mucho... o se haga a caro, también hay que considerar que esto como es un negocio.” (Entrevista, administrador, faena B)

En este cuadro se entienden las palabras de la prevencionista que señala que esta faena vive la tensión típica de las empresas del sector de la construcción, por la cual

“(...) siempre vas a tener el (...) tira y afloja de lo que es seguridad con avance, (...) porque siempre se tiende a pensar en la construcción, pero es un tema

súper arraigado en la construcción, que la seguridad te retrasa el avance.”
(Entrevista, prevencionista, faena B).

Lo mismo puede concluirse respecto de la faena D, la cual a raíz de un accidente fatal ha emprendido un camino de progresiva incorporación de los temas de salud y seguridad en las actividades de la empresa, que se expresa en la creciente capacidad de apegarse con las normativas de prevención y en la incorporación al PEC de MUSEG (Programa Empresa Competitiva). Sin embargo, el equipo de prevención destaca como todavía estos esfuerzos se den en un marco de sumisión de la seguridad a las exigencias productivas

“(…) se enfocan mucho en la productividad. Dejan de lado lo de la prevención. Se preocupan de terminar, en querer terminar y (…) lo que es la materia preventiva la dejan un poco de lado.” (Entrevista, prevencionistas, faena D)

La faena A, por su lado, parece ocupar una posición intermedia, al estar viviendo una toma de conciencia progresiva hacia la superación de dicha contradicción, y diferenciándose así de las dos faenas anteriores consideradas. La prevencionista en este caso reconoce que aún

“(…) no existe concordancia ni coherencia versus lo que está planificado en el papel de metas productivas, versus lo que tenemos en terreno considerando prevención de riesgo esta vez en terreno.” (Entrevista, prevencionista, faena A)

Sin embargo, su llegada a faena en curso ha constituido un hito decisivo para cambiar el rumbo de las cosas, dado que antes de ella reinaba la descoordinación y la sumisión de la seguridad a los tiempos de las partidas:

“Me costó más de un mes poder ordenar las condiciones de seguridad, cambiar el hábito y la conducta de los trabajadores en temas de prevención.” (Entrevista, prevencionista, faena A).

El resto de los actores entrevistados, por su parte, reconocen que con ella los temas de seguridad están mucho más integrados a las consideraciones productivas.

Resumiendo, la evidencia muestra que es posible reconocer tres categorías bajo las cuales es posible ordenar a las faenas respecto de la prioridad asignada a la salud y seguridad, y que dicen relación con el grado de resolución del conflicto entre seguridad y productividad. Una primera categoría agrupa aquellas faenas en las cuales ese conflicto está superado, y en las cuales seguridad y producción son sinónimos y parte integrante del negocio; una segunda categoría agrupa aquellas donde el conflicto está aun totalmente vigente, y donde, frente a situaciones de tensión entre ambas se opta para el respeto de las exigencias productivas; una tercera categoría en la cual se consideran las faenas que, aun presentando ese conflicto, señalan la percepción de que ese conflicto se esté lentamente disolviendo.

En este sentido la faena C se reconoce en la **categoría “conflicto seguridad/productividad superado”**, la faena A en la categoría **“intermedia”**, mientras que la B y la D entran en la categoría **“conflicto seguridad/productividad vigente”**.

La participación de trabajadores en SST sería un segundo factor por señalar, y dice relación con el sentido y la importancia que administración y empresa atribuyen a la participación de los trabajadores, y las distintas instancias en las que, al margen del CPF, la participación tiene lugar. En este ámbito sería posible distinguir las faenas en función de si la participación es ausente (o muy limitada) o si esta es valorada y permite a los trabajadores incidir concretamente en las dinámicas de las faenas.

En el primer caso (participación ausente o muy limitada) reconocemos a la faena B y D. En ambas existe la posibilidad para los trabajadores de relacionarse directamente con sus superiores, jefes directos y prevencionista para dar a conocer aspectos deficitarios o problemas de seguridad que se presentan en el día a día. Para eso disponen esencialmente de los espacios de las charlas o de las conversaciones que se llevan a cabo informalmente en terreno:

“Y con lo que son los trabajadores solamente en charlas. Ahí de repente hacemos sentir sus quejas, quizás su acotación. Alguno que otro punto y nosotros hacemos llegar lo correspondiente a nuestro jefe, lo que aconteció en la charla.” (Entrevista, prevencionista, faena D)

“También en terreno, muchas veces se acercan y hacen el comentario con respecto a alguna necesidad que se presente” (Entrevista, prevencionista, faena B)

Más allá de estos espacios puntuales, en la faena B el único mecanismo que permitiría incentivar la participación de los trabajadores en materia de SST por fuera de lo que implica al CPF y sus funciones, consiste en la idea de instalar un buzón para recibir las ideas provenientes de los trabajadores.

En el fondo, sin embargo, en la faena B parece primar un clima de aversión hacia la participación, vista como un obstáculo al buen funcionamiento de la faena. Esta consideración salta a la vista considerando el ejemplo del sistema mediante el cual se recogen en la faena los problemas de seguridad, los incidentes, accidentes, el cual está limitado a la participación de las líneas de mando. Diariamente, los participantes de este sistema (jefaturas de terreno, prevencionistas, contratistas) señalan y socializan al resto mediante fotos y registros la presencia de problemas que deben ser solucionados y en el cual los trabajadores no pueden aportar:

“No, trabajadores no porque si no la cuestión se transforma en una chacra”
(Entrevista, administrador de obra, faena B).

Los trabajadores de la faena, además, señalan que dicha aversión se traduce en abierta persecución, lo que obliga a los trabajadores a censurar y limitar sus propias opiniones y observaciones:

“P1: uno de los compañeros dijo que (...) uno no puede hablar de más, porque si habla de más, después te...”

P3: Te empiezan a perseguir.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

En la faena D no se registran episodios de persecución, pero las palabras del administrador de obra permiten dibujar un clima paternalista donde la participación de los trabajadores es muy dependiente de la relación de cercanía y confianza que él ha construido con un grupo selecto de trabajadores:

“(…) ese gallo no necesita el comité paritario, viene y me dice “[nombre del administrador]” ... tiene el whatsapp mío, me manda un whatsapp, “[nombre del administrador] me estoy duchando acá y no tengo agua caliente” (...) chuta te lo soluciono al tiro (...)” (Entrevista, administrador de obra, faena D).

Además, en esta faena los trabajadores lamentan la falta de transparencia por parte de la empresa respecto de los resultados de estudios sobre condiciones medioambientales y sobre riesgos que periódicamente se llevan a cabo en la empresa, a los cuales ellos no tendrían acceso.

En un polo opuesto se posicionaría la faena C, dado que en ella la participación adquiere una valoración importante y permite a los trabajadores tener algunos grados de injerencia en la vida diaria de la faena. A la raíz de esta diferencia está la concepción según la cual la seguridad es una totalidad a la cual aportan de igual manera líneas de mando y trabajadores por lo cual es necesario integrar su visión al interior del sistema de gestión. A diferencia de la faena B, por ejemplo, el prevencionista ha integrado sistemáticamente la participación directa de trabajadores en los mecanismos de reportabilidad de acciones y condiciones inseguras, de manera que ellos pueden generar reportes que se ingresan al sistema computacional que periódicamente genera informes y alertas destinadas a las líneas de mando y gerencias de la empresa:

“(…) eso es como parte esencial del sistema de gestión de seguridad, en el fondo que los mismos trabajadores te vayan retroalimentando, eh, de todas las problemáticas que ellos van enfrentando en terreno, eso se llama eh, sistema de gestión de reportabilidad.” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Otra instancia de participación directa identificada en la faena son las charlas integrales, en las cuales se enfatiza que los trabajadores pueden plantear sus preocupaciones sin miedo a consecuencias como, por ejemplo, el despido.

“P1: entonces los trabajadores acá no tienen ningún problema en manifestar eso, no hay como ese miedo que se ve... se veía, antiguamente, de.. si el trabajador decía algo...”

P2: Era el primero que se iba cortado” (Entrevista, representantes de empresa CPF, faena C)

En la visión de los trabajadores de base, se destaca la posibilidad que se da en esa instancia de un confronto y un dialogo abierto que no tiene “vetos”, pudiendo discutir temas de

accidentes, prevención, uso correcto de EPP, seguridad y pudiendo expresarse libremente al respecto:

“P9: Lo bueno... lo bueno es que nos dan el derecho de opinión y nosotros podemos decir que no, no como (...) en otras partes te obligan prácticamente, “no, tenís que hacerlo, tenís que hacerlo o si no estás despedido”

P2: Acá no, acá tenemos la posibilidad, la facultad de decir que no” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C)

Este derecho de opinión adquiere finalmente una implicancia aun mayor al considerar una de las medidas de seguridad contempladas en la faena, “las tarjetas por la vida”. Mediante su uso, el trabajador puede rechazar el llevar a cabo una tarea si considera que no están las condiciones de seguridad adecuadas para su realización.

“P4: Tiene esto que no se puede hacer el trabajo usted muestra la tarjetita y no se puede hacer el trabajo, lo respetan

P2: Aquí dice que no se puede hacer.

P3: Y lo respetan.” (Entrevista, representantes de trabajadores CPF, faena C).

En último es importante señalar que esta faena es la única de las participantes del estudio que contempla la presencia de una organización sindical. Aunque la evidencia muestre que el papel jugado por este sindicato no es muy notorio, limitándose básicamente a la entrega de algunos beneficios a los trabajadores y no destacándose por iniciativas de salud y seguridad, parece interesante rescatar que su presencia es índice de una mayor apertura y disposición respecto de otras faenas al dialogo y a la participación.

En una posición intermedia entre estos dos polos opuestos se posiciona la faena A, dado que en ella se detectan elementos que impiden categorizarla en uno o el otro extremo. Un elemento que se releva en esta faena es la importancia que la prevencionista asigna a la participación. En su visión la participación y compromiso de los trabajadores es el pilar que sostiene el entero sistema preventivo y es parte esencial de la cultura de seguridad vigente en la faena:

“(...) si los trabajadores no se comprometen, obviamente a nosotros se nos viene todo el esquema cultural preventivo, abajo (...)” (Entrevista, prevencionista, faena A)

Como en el caso de la faena C, la prevencionista promueve un verdadero derecho a veto frente a condiciones inseguras por parte de los trabajadores:

“Entonces, el apoyo de los trabajadores es fundamental porque finalmente ellos son los que nos ayudan también a cambiar las actitudes muchas veces de los capataces (...) porque finalmente los capataces aprenden de los trabajadores, porque si un trabajador por ejemplo lo mandan a hacer una faena que es riesgosa y él dice que no porque no están las condiciones, el capataz ya va a

saber que ese trabajador va a exigirle las condiciones necesarias (...) Entonces si el trabajador por ejemplo trabaja así como se le presenta la situación, (...) va a malacostumbrar al capataz y ahí toda la cultura se nos va a cualquier lado.” (Entrevista, prevencionista, faena A)

Como en el resto de las faenas, en esta también las charlas diarias y aquellas semanales funcionan como canales mediante los cuales la participación de trabajadores puede expresarse, presentando problemas de higiene y seguridad.

Al mismo tiempo, sin embargo, las percepciones expresadas por los trabajadores en el grupo focal dejan entrever algunos problemas para la participación. Destacan, por ejemplo, que el espacio otorgado en estas charlas integrales es solo formal, ya que los problemas que ellos exponen a menudo no encuentran solución:

“P1: ¿Pero sabe lo qué pasa? Aquí nosotros pasamos puro llorando pero no nos dan ni una solución po’.

P3: Nooo po’

P1: Entonces de que lo’ sirve esa charla de los días martes si la segurito no llega con ninguna solución (...)

P4: a veces hay que entender que uno habla (...) y te escuchan porque quieren, ¿no? Pero no te toman en cuenta.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena A).

Resumiendo, es posible en este ámbito agrupar la faena B y D bajo la categoría de **“participación ausente o muy limitada”**, la faena A en la categoría **“intermedia”**, la faena C en la categoría **“participación valorada y concreta”**.

El **compromiso del encargado/a en prevención en relación con los trabajadores y sus representantes** sería un tercer factor por señalar, y dice relación con su capacidad e interés de acercarse a ellos, de conocerlos, y con su motivación para desarrollar una relación más productiva. En este ámbito sería posible distinguir las faenas en función de si este compromiso es alto o bajo (o no emerge de las entrevistas).

En el caso de las faenas A y C existe un consenso generalizado sobre la calidad humana del equipo de prevención. Especialmente se le reconoce una capacidad importante para trabajar con los representantes del comité:

“El prevencionista aquí es muy buena persona, se preocupa, es bien humano y eso da ayuda al comité paritario porque ve también los problemas y les dice... trata de darle una directriz al comité paritario para que vea los problemas también y tratar de solucionar (...) les explica alguna funciones, cuáles son las funciones que tienen que hacer y se da el tiempo no es como “no voy más rato, no tengo tiempo.” (Entrevista, representantes de empresa en CPF, faena C).

“Y con [ella] cambió, eh... [ella] le gusta entender la gente. "Oye ya, vamos a hacer eso... cómo... cómo la veís tú (...)" Oye jefa, ya, yo lo veo así y así... "¿y tú, (...)" "Así y así", "Ya vamos a comparar las cosas y vamos a (...)" pa ejemplo "cinco por ciento de cada lo que dijiste usted y con lo que pienso yo" (...) Ahí vemos... vamos avanzando.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena A).

En este sentido el papel del prevencionista adquiere tratos casi “mayéuticos” por su capacidad de ayudar a los representantes de los trabajadores a desarrollar un discurso o capacidades propios, sin depender de la validación del experto:

“Cuando se hacen las observaciones en la misma reunión por parte del comité (...) yo voy asesorándolos (...) mi parte por ejemplo es como decirles... ‘ya chicos pero hay ciertas cosas que por ejemplo pasan’ los voy guiando un poquito y finalmente ellos van sacando sus propias conclusiones” (Entrevista, prevencionista, faena A).

En la faena C, además, el prevencionista alcanza una cercanía tal con los representantes que lo lleva a discutir su integración en ciertos roles o tareas dentro del comité, basándose en el conocimiento y evaluación de las fortalezas y debilidades de cada uno. Esto indica una profundidad y confianza de la relación que parece muy destacable.

“Por ejemplo, yo tengo un miembro, el Juanito, Juanito Muñoz. Eh, Juanito Muñoz es bueno pa inspeccionar, es bueno para darte reportes, pero cuando tiene que llegar a alguna conjetura sobre algo, no le pega po entonces no puedo tenerlo en otra comisión ¿me entendí?” (Entrevista, prevencionista, faena C).

En la faena A finalmente, este rol positivo de la prevencionista se evidencia también en el vínculo cercano que logra construir con la mayoría de los trabajadores y no solo sus representantes:

“yo con la mayoría prácticamente de obra tengo una súper buena relación me (...) conozco el nombre prácticamente de todos los trabajadores, que creo que es algo esencial porque muchas veces los trabajadores se sienten mucho mejor cuando tú ya sabes de su nombre, o ya sabes de un poquito de su vida, o le preguntas quizás por la familia o por ellos mismos como están (...)” (Entrevista, prevencionista, faena A).

En el resto de las faenas no se encuentran relatos o apreciaciones de similar fuerza, lo que hace pensar que haya una menor consideración o atención en este aspecto. En verdad, la faena D mostraría algunos resultados que demostrarían una atención e involucramiento especial de los prevencionistas hacia los trabajadores, sin embargo, se trata de evidencias muy limitadas y que en el contexto de una faena de grande tamaño como es la D no tendrían la posibilidad de instalarse y afirmarse de manera tan evidente como en las faenas A y C. Por lo cual se ha preferido considerar la incidencia de este elemento como marginal para esta faena.

Resumiendo, es posible en este ámbito agrupar la faena A y C bajo la categoría de “alto compromiso de los prevencionistas con los trabajadores”; mientras que la faena B y D se clasifica bajo la categoría de “bajo compromiso de los prevencionistas con los trabajadores.

La **presencia de MUSEG en la faena** sería un último factor para señalar y dice relación con cómo los actores perciben la importancia de las actividades de MUSEG en el mejoramiento de los temas de seguridad y prevención. En este ámbito sería posible distinguir las faenas en función de una alta o baja presencia del organismo administrador.

A este propósito es importante señalar que todas relatan la presencia de capacitaciones que periódicamente la MUSEG lleva a cabo en la faena y que gozan de buenas evaluaciones por parte de los distintos actores ya que contribuirían a mejorar los conocimientos de los asistentes. Sin embargo, en algunas faenas esta presencia se hace sentir con mayor intensidad.

Es el caso de la faena C en la cual todo el proceso de certificación oro del comité es reconocido como un aporte esencial para el crecimiento y mejoramiento del desempeño del comité. Los representantes de CPF por parte de la empresa indican que este proceso fue un gran aporte para el comité en la medida en que logró que los trabajadores se sintieran más empoderados y orgullosos de ser parte del CPF, lo que sirvió como un estímulo positivo a seguir haciendo bien el trabajo. Además, comentan que los requisitos para la certificación oro sirvieron para llevar de mejor manera el trabajo interno del CPF, al fomentar la comunicación interna. El prevencionista por su lado destaca con otras palabras estos mismos aspectos, señalando que al exigir más que lo legal, la certificación oro de MUSEG fortalece la gestión del CPF, empoderando a los trabajadores y haciéndolos más importantes dentro del esquema de SST de la faena.

“Sí, no la tienen, es que la certificación te exige más cosas de lo legal (...) y eso ayuda a fortalecer de manera interna la gestión del comité paritario, porque los viejos se sienten como más empoderados, más importante haciendo o... haciendo cosas, hay cosas que de verdad son un cacho, pero hay otras que son súper relevantes. (...) Por ejemplo como cuando dicen “no, el comité tiene que ver antes de la reunión los temas que va a tratar y consultar con los trabajadores” (Entrevista, prevencionista, faena C).

En el caso de la faena D, la presencia de MUSEG adquiere relevancia por la implementación de una gran cantidad de iniciativas que los distintos actores valoran de sobremanera. Es el caso del Plan Empresa Competitiva (PEC) que fija estándares de SST de alta exigencia y que fuerza a la empresa a realizar auditorías, cambiar protocolos y fortalecer las medidas de SST. El administrador destaca los grandes esfuerzos a que se han visto obligados para cumplir con ese programa, sin embargo rescata su positividad para el largo plazo.

Además, en la faena se llevan a cabo numerosas campañas de sensibilización sobre distintos temas, como la campaña de radiación UV, la de la “silla azul” para el día de reflexión de la seguridad, que serían positivas y se enfocarían en la participación de los trabajadores.

“La idea dentro esa campaña era que participaran todos, todos los trabajadores participaban, dieron un punto de vista preventivo, quizás contaban alguna anécdota (...) Y ahí compartieron todos como digo, bueno así yo creo que se generó en cada torre (...) salieron los trabajadores y contaban sus anécdotas, y aparte que como aquí, como hace un año no hubo fatal. Obviamente lo que ocurrió en la torre donde estoy yo, había gente igual eh... se sensibilizó con esos temas, uno más que otro eh... y sirvió en este caso pa ir conociéndose, y obviamente ir conociendo los puntos de vista de los trabajadores sobre la prevención que se aplica aquí.” (Entrevista, prevencionistas, faena D).

En el caso de la faena A se registra una presencia menos disruptiva de las iniciativas de MUSEG, pero igualmente importantes para el objetivo de fortalecer los conocimientos de seguridad de los trabajadores. De hecho, en esta faena distintos actores se refieren casi solamente a las capacitaciones que MUSEG lleva a cabo y que pueden estar dirigidas a todos los trabajadores de la faena, abordando los problemas asociados a la etapa en que se encuentre la faena o solo a los miembros del comité paritario, para capacitar los miembros sobre las funciones del comité.

Respecto de estas últimas, sin embargo, la prevencionista releva su insuficiencia siendo necesario un reforzamiento mucho más dirigido y específico para colmar el desconocimiento inicial que caracteriza a los representantes de trabajadores:

“Entonces quizás falta un poco más de apoyo en cuanto a gestión de capacitación para ellos de como funcionar, hacerlo un poquito más funcional a través no solamente de capacitaciones internas, sino que más de apoyo externos donde ellos quizás también se puedan desenvolver de otra forma para poder hacerlo bien porque si lo desconocen desde el principio no... no va a tener muy... muy buenos resultados.” (Entrevista, prevencionista, faena A).

En último, la presencia de MUSEG en esta faena se registra mediante la aplicación de inspecciones y mediciones periódicas sobre riesgos específicos (riesgos eléctricos, trabajo en altura, excavaciones, etc.) en las cuales los asesores externos visitan a la faena y la evalúan mediante un checklist.

Resumiendo, es posible en este ámbito agrupar la faena C y D bajo la categoría de “alta presencia”; mientras que la faena B se clasifica en la categoría de “baja presencia”; la faena A se encuentra en una categoría intermedia.

Un resumen de las categorías elaboradas y de la clasificación de las faenas asociadas se presenta en la tabla a continuación:

Cuadro 5. Resumen de las categorías elaboradas y su clasificación en las faenas

	Importancia y prioridad asignada a la salud y seguridad				Participación de trabajadores en SST			Compromiso prevencionista con trabajadores y sus representantes		Presencia de MUSEG en la faena		
	Conflicto S/P superado	Intermedia	Conflicto vigente	S/P	Valorada	Intermedia	Limitada	Alto	Bajo	Alta	Intermedia	Baja
Faena A		x				x		x			x	
Faena B			x				x		x			x
Faena C	x				x			x		x		
Faena D				x			x		x	x		

Teniendo en cuenta de esta distribución es posible proponer una clasificación de los contextos de las faenas que tenga en cuenta de su capacidad de promover o favorecer el buen funcionamiento del comité paritario. En base a las evidencias, es posible elaborar algunas definiciones de cada contexto:

Un **contexto favorable** se caracteriza por tener administración y empresa altamente comprometidas con la seguridad, al punto de superar la tradicional contraposición entre seguridad y productividad. En este sentido la seguridad sería un factor esencial para considerar en la planificación y gestión de los proyectos por su capacidad de facilitar y promover su éxito y finalmente la prosperidad del negocio. Además, la participación de trabajadores es altamente valorada y no se agota en instancias simbólicas⁴ si no que contempla la incidencia concreta de los trabajadores en las dinámicas de la faena, reconociéndoles un sustantivo derecho a opinión y derecho a veto. Paralelamente, un contexto favorable cuenta con un alto compromiso de los/as prevencionistas respecto de los trabajadores y sus representantes, expresándose esto en la capacidad de vincularse a ellos y construir relaciones productivas que incentiven su empoderamiento. En último se contempla también una alta presencia del Organismo Administrador para apoyar y facilitar la promoción de los temas de seguridad y del comité paritario.

Un **contexto desfavorable** se caracteriza al contrario por administraciones y empresas que en la práctica consideran la seguridad como un obstáculo para el éxito de los procesos productivos, y la ponen en segundo plano respecto de las exigencias del negocio. Además, la participación de trabajadores es limitada a momentos muy puntuales de información y consulta y no es promovida de manera sustantiva. En este sentido puede ser manipulada de manera paternalista, asociándola a relaciones preferenciales con los superiores o hasta puede ser perseguida y censurada. Paralelamente, en un contexto desfavorable los prevencionistas cumplen con sus funciones técnicas sin mostrar particular compromiso en el desarrollar relaciones que permitan el crecimiento e independización de los trabajadores y sus representantes.

Un **contexto moderadamente favorable**, por su parte, se caracteriza por no encajar en uno de los dos perfiles delineados, presentando caracteres menos intensos del contexto favorable, pero más intensos del contexto desfavorable.

⁴ Se hace referencia con este término al concepto inglés de “tokenism” utilizado por Sherry Arnstein para caracterizar instancias en que la participación es solo aparente (Arnstein, 1969).

A partir de estas definiciones, se clasifica la faena C como contexto favorable, la faena A como contexto moderadamente favorable y las faenas B y D como contextos desfavorables.

Caracterización de los comités paritarios de faena

Un segundo ámbito del análisis apuntó a conocer y caracterizar la acción de los comités paritarios participantes del estudio, con el objetivo de identificar buenas prácticas y comprenderlas como parte de una reflexión más amplia sobre cómo mejorar el desempeño de los comités paritarios de faena. Para eso, a continuación, se identificarán los elementos comunes y aquellos divergentes entre los distintos comités paritarios para poder comprender la forma en que la participación de trabajadores se hace más efectiva en algunos comités respecto de otros. En concreto, este análisis buscará generar categorías capaces de diferenciar a los comités estudiados en base al tipo de participación que los caracteriza, con el fin de enmarcar el análisis desde el enfoque de la participación efectiva de trabajadores y contribuir a la teoría de este fenómeno.

Elementos comunes

Como se indicó en el punto anterior, se comenzará con la identificación y descripción de aquellos elementos, sean actividades, características u otros, que resultaron comunes entre los distintos comités paritarios según lo visto en los resultados del trabajo de campo.

El primer elemento común entre los distintos comités paritarios es que en **todos se cumple el mínimo legal de tener reuniones con periodicidad mensual**, en donde participan, al menos, la mayoría de los miembros titulares tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores. Sin embargo, respecto de los contenidos y dinámicas concretas que se despliegan durante las reuniones se encontraron diferencias que serán tratadas más adelante.

Dentro de los otros elementos comunes, se encontró que en las cuatro faenas **el comité cumple con la labor de realizar tanto las inspecciones de faena como la investigación de accidentes de manera regular y apropiada**. En tres de estas faenas, los distintos actores indican que, en efecto, se pueden realizar las inspecciones tanto en tiempos protegidos o específicos destinados a ellas, y que en las investigaciones participan la totalidad de los miembros del CPF o al menos, representantes tanto de trabajadores como de la empresa.

No obstante, en uno de los casos, la faena B, se pudo observar que tanto las inspecciones como las investigaciones se llevan a cabo sin la participación de los trabajadores. Esto es reforzado por las palabras de prevencionistas y representantes que destacan que muchas veces los trabajadores, por su carga de trabajo, no tienen la capacidad para cumplir con sus funciones.

Otro elemento común encontrado en la totalidad de los comités paritarios es que **el eje de interés principal de sus demandas está orientado hacia la calidad de las instalaciones y lo que podríamos denominar bienestar de los trabajadores**. Los relatos de los distintos

actores destacan con insistencia que sus acciones y demandas abarcaron, por ejemplo, los estados de los comedores, baños y duchas; la disponibilidad de agua caliente, termos y ventiladores; formas de recreación, como mesas de ping-pong entre otros.

Si bien en algunos casos se observó que los representantes trabajadores habían aportado de manera específica con indicaciones de seguridad, esto resultó ser más bien para situaciones específicas que una regularidad. Por ejemplo, en la faena C los representantes de trabajadores solicitaron cambios de EPP -zapatos de seguridad y arneses de seguridad- debido a que no cumplían las condiciones para el trabajo -el confort adecuado para la planta del pie y el largo correcto de la cuerda de vida, respectivamente. No obstante, este tipo de indicaciones no fue presentado como una regularidad. Este **tratamiento focalizado de la seguridad**, finalmente, constituye a los ojos del equipo investigador como un elemento común y recurrente dentro de los distintos comités analizados.

Siguiendo, también es notorio que las distintas líneas de mando establecieron una suerte de “línea de caracterización de las demandas”, entre aquellas que fueron consideradas razonables y aquellas que no lo fueron. Se entendió de manera común como demanda razonable a aquellas que, ajustadas a la realidad productiva y económica de la empresa, buscaban solventar algún problema del bienestar del trabajador o de alguna indicación de seguridad. Por otro lado, se entendió como una demanda no razonable por parte de la administración como aquella que sobredimensionaba las posibilidades económicas de la empresa, o que temáticamente era más apropiado asociarla a un sindicato como, por ejemplo, discusión respecto a las condiciones contractuales.

“(...) en general hemos tenido cosas que son... actividades que nos piden de repente, una vez una mesa de ping-pong pusimos, porque no tuvimos en tanto tiempo accidentes, ya, les compramos una mesa de ping-pong porque ellos nos pidieron, entonces son requerimientos en realidad de... de que hay que mantener la instalación de faena, de que tengan sus locker, que tengan agua caliente... y nos han pedido, a ver ¿qué nos pidieron el otro día?... que participáramos en una actividad de la Cámara Chilena, en un día de reflexión, así que lo tomamos, citamos a la gerencia, van a venir, vamos a hacer toda una actividad chora, entretenida que fue una solicitud del comité paritario (...). Pero en general son bien cable a tierra.” (Entrevista, gerente de proyecto, faena C)

“Lo mismo con las duchas, las duchas también teníamos, en un comienzo teníamos dos contenedores de ducha... eso eran... eh 16 duchas más o menos, y en algún momento un miembro del comité paritario dijo que él notaba que se estaban haciendo las duchas insuficientes porque había mucha fila en la... en la tarde, así que había que ver la forma de, si podíamos, o traer otro contenedor o... o ver duchas portátiles. Y se conversó con él, le encontramos la razón, que ya... por el grupo de tra... por el número de trabajadores se estaban haciendo insuficientes las duchas, y se habló con el administrador y se hicieron duchas... otra batería de duchas dentro de la obra.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena A)

El grueso de los actores pertenecientes a las líneas de mando consideró que su **CPF se hizo protagonista de demandas razonables**, lo que es visto como un elemento común dentro de los distintos comités.

En consonancia con lo anterior, también se pudo observar, casi de manera transversal por parte de los representantes de trabajadores, que **todas las empresas cumplieron los compromisos adquiridos dentro de las reuniones del comité** de manera regular. Se encontraron pocos casos en que la demanda, siendo encontrada razonable, no fue cumplida, como fue el siguiente:

“No han comprado (...) autodeslizante. Hay una membrana. Y hemos dicho varias veces ya, y no me han comprado. (...) Es la pregunta bien original, si hemos pedido o solicitado el comité paritario algo, y no lo han hecho. Eso, lamentable digamos pa nuestros compañeros y pa nosotros mismos, no nos han comprado autodeslizante. Que haya una membrana.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena D)

Luego, se pudo observar que en todos los comités hubo algún grado, menor o mayor, de **incorporación de contratistas dentro de las actividades del comité**. Si bien en cada caso la participación de contratistas en el CPF fue llevada a cabo de una manera distinta, dicha incorporación fue considerada por los actores como positiva en su totalidad.

Un octavo y último elemento común tiene que ver con las expectativas que los distintos actores entrevistados muestran respecto del comité paritario. En general, se puede reconstruir un relato compartido por el cual **un buen comité paritario es aquel que, rescatando las demandas y problemáticas de los trabajadores, es capaz de transmitir las a la empresa para darles una solución apropiada**. Para este efecto, se reconoce que esta institución debería tener un mayor poder del que tiene actualmente, sobre todo en lo que respecta a su capacidad resolutoria.

“Ehm... no sé, yo creo que un buen comité que tenga buena participación en la empresa, y las cosas que... que se pidan en general sean en beneficio pa todos, pa la obra, no... no un beneficio pa... pa algunos, pa unos pocos, o pa... la gente de la casa, sino que sea en general pa todos, para la obra en general.” (Entrevista grupal, representantes de contratistas, faena B)

“La cercanía con la gente, con los maestros porque si el comité no tiene la cercanía con los maestros y una buena comunicación jamás van a tener una retroalimentación de los problemas porque la gente se les acerca, los maestros se les acerca a los participantes del comité para darles a entender los problemas que tienen o las falencias que hay para que ellos vengán y den su inquietud, eso es lo que alimenta el comité en general... la buena llegada con los demás maestros.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C)

“Algún tipo de problema que quizás no nos llega tan directamente entonces ellos, como tienen la relación directa con los trabajadores lo, lo, lo exponen en nuestra mesa y nosotros tratamos de darle solución a la brevedad.” (Entrevista individual, administrador de obra, faena A).

Para sintetizar, los elementos comunes entre los distintos comités paritarios estudiados en la presente investigación correspondieron a: (i) el cumplimiento de la realización de reuniones, (ii) la realización de investigación de accidentes e inspección de faena, (iii) el eje de interés fundamental es el bienestar de los trabajadores y la condición de las instalaciones de faena; (iv) el tratamiento de problemas relativos a SST en el CPF es más bien focalizado que regular; (v) las administraciones consideran que sus demandas son razonables dentro del contexto; (vi) además, estas cumplen regularmente los compromisos adquiridos en el comité; (vii) se incorporó a contratistas dentro del comité, con resultados positivos; y, (viii) se entendió que buen CPF es aquel que es capaz de ser un puente que comunique las demandas y problemas de los trabajadores con la empresa.

Elementos diferenciadores

Respecto de las diferencias que marcan las experiencias y prácticas de los distintos comités paritarios estudiados es posible identificar algunos elementos y hacer algunas consideraciones.

Lo primero que parece importante destacar son las dinámicas que se despliegan durante el desarrollo de las reuniones. Es posible observar que, en al menos dos faenas, específicamente la A y la C, las reuniones se desarrollan de manera productiva, en la que las relaciones entre los miembros son positivas y todos los asistentes pueden aportar a la discusión y a la toma de decisiones. En la faena C se describe que los representantes de la empresa están en una condición de igualdad con los de trabajadores, y que eso se refleja en las reuniones.

“Ahí en la reunión somos todos iguales, desde la gerente que generalmente participa con nosotros, hasta la última persona del comité paritario, somos todos iguales, [no] hay ninguna tiene diferencia. Si yo opino, opina él, opina cualquiera, todos opinamos igual, no hay diferencia.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)

Por otro lado, en la faena D si bien las reuniones parecen llevarse de manera positiva, hay evidencia sustantiva que indica que la relación entre los representantes de trabajadores y las líneas de mando, tanto representantes de la empresa como prevencionistas, es tensa. Esto abre la pregunta respecto a la calidad efectiva de las reuniones, ya que, si bien pueden plantearse como productivas, el equipo de trabajo se presenta como uno fragmentado y de escasa coordinación.

Finalmente, en la faena B, como se adelantó en la sección anterior, los representantes de trabajadores indican que ellos no participan en absoluto de las reuniones: aparecen en ellas por el requisito legal impuesto, guardan silencio, quizás comen, y luego continúan sus labores. Por esto, se concluye que las reuniones en este comité no se llevan de buena manera, a pesar

de que estas se realicen, ya que fueron vistas como espacios en donde la participación era baja y el interés por los problemas de trabajadores escaso.

Un segundo elemento que diferencia los distintos comités paritarios es el **empoderamiento de los representantes de trabajadores**, no sólo en su grado si no en la manera en que se da el mismo. En primer lugar, como los comités más empoderados se identificaron el C y el D, pero por razones distintas. En el comité C se observó que los trabajadores tenían una capacidad sustantiva de desarrollar sus labores como institución, desde investigaciones a inspecciones, de plantear problemas de los trabajadores y comunicarlos de manera eficiente.

El único problema que quizás la administración identificó con dicho CPF es el de la visibilidad del trabajo, pero luego se observó en palabras de los trabajadores que ellos en concreto no querían más visibilidad. Mucho del empoderamiento de este comité se atribuyó al proceso de certificación en oro, en el cuales las distintas capacitaciones sirvieron para dotar a los trabajadores de herramientas que le dieron, de acuerdo con los representantes de la empresa, mayor tranquilidad para desarrollar su rol.

“O sea, principalmente fue un aporte porque no... los trabajadores se vieron muy empoderados con el tema, se sintieron orgullosos de su trabajo ¿cachay? y eso les dio como... la pauta para seguir haciéndolo bien (...).” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C)

Por su parte, el comité D mostró un alto nivel de empoderamiento, pero por razones distintas. Se estableció a lo largo de las entrevistas una fuerte relación entre los representantes de trabajadores del CPF y el administrador de la obra a raíz de la cual el administrador era capaz de asignar y esperar ciertos roles y actitudes por parte del comité que a ratos excedían las capacidades del mismo comité.

“(...) yo en el fondo, trato también de... a través de ellos también pedir lo que yo quiero, digamos en alguna cosa, oye sabís que esta cuestión está complicada aquí, está complicado allá, ayúdenme aquí, ayúdenme allá, entonces genera esa parte eh paritaria. (...) oye sabís que, eh ayúdenme con el tema de no sé, de las charlas, puta poner orden de la gente, entonces el gallo también ayúdame con un poco del respeto, qué sé yo, ayúdenme con el tema del horario de colación.” (Entrevista, administrador de obra, faena D).

En base a esta relación privilegiada el comité tomaría ciertas actitudes a mandar dentro de la faena que molestan a trabajadores de base y de los prevencionistas. En sus relatos se señala que los trabajadores representantes se creen jefes, y que adoptan roles que no les corresponden y que exceden sus facultades. Esto da cuenta no sólo del problema de conocimiento de los roles de los miembros, sino también de uno de legitimidad del CPF en esta faena:

“(...) una... el presidente del comité paritario se cree jefe. Mandante. El presidente del comité paritario se cree mandante (...) ¿ya? los que lo siguen eh... ellos

piensan que también, ellos son los que... eh... son la jefatura máxima".
(Entrevista, prevencionistas, faena D).

"P1: Yo quiero hacer una consulta, quiero hablar. Yo sé que ellos están pa darnos consejos, pa darnos cosas. Pero hay una persona del comité, que se cree jefe, nos manda, manda a la gente a hacer cosas. A mí me dijeron que él no puede hacer eso, porque él está para hacer cosas, para ayudar, no para andar mandando a la gente.

P2: A veces llega, pero pa sapear.

P 3: A lo lejos no más.

P2: Pa decir "Ah saca la basura"

P4: Pa mandar y poner orden." (Grupo focal, trabajadores de base, faena D)

Los representantes de trabajadores aparecen aquí entonces como sujetos con desplante, pero las maneras en que esto se lleva a cabo no son percibidas por los trabajadores de base y el equipo de prevención como algo positivo, a diferencia de la faena C.

Un tercer elemento diferenciador dice relación con la **representatividad del comité paritario**, es decir la capacidad real de los representantes de trabajadores de tener en cuenta de las reales exigencias de sus compañeros. Se trata de un tema clave para una institución representativa como el comité paritario de faena y durante el estudio se ha podido evaluar la presencia de comités donde esta capacidad estaba instalada y validada por los trabajadores, sobre todo en el caso de la faena C. En esta los trabajadores reconocen una serie de soluciones aportadas por el comité paritario que realmente responden a exigencias materiales, como el caso de contar con casilleros seguros:

"P8: Lo bueno también que... en otros casilleros, eh... nuestras pertenencias siempre están ahí, les tienen candado, para todos los que estamos acá en la obra, nos facilitan un candado, con dos llaves, por seguridad para nuestras cosas personales y eso también es valorable por parte de la empresa... del comité paritario.

P6: En otras obras le pasan una pieza, a hartos trabajadores, y ahí dejan sus cosas." (Grupo focal, trabajadores de base, faena C).

Es interesante notar que esta correspondencia parece darse también sobre temáticas más generales ligadas al respeto del medioambiente, que los trabajadores demuestran apreciar:

"Aquí el comité paritario también se preocupa de... por el medio ambiente, como estamos con los problemas del planeta... que estamos acabando con el planeta y... eh y tienen contenedores con separación de reci... para reciclar, de residuos, acá, ahí tú sales por ahí y lo vas a ver. De plástico o de Nylon, de botellas, se preocupa también de... del planeta porque tenemos que ver más adelante el futuro del planeta o si no quién... quién lo va a hacer. (...) También es un

importante avance para que... para que el... pa que cambiemos el foco y tomemos conciencia de qué está pasando en el planeta.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena C).

En otras faenas la representatividad parece mucho más problemático, como en el caso de la faena D, en la cual los trabajadores ven poca satisfacción que las preocupaciones de los representantes del comité se concentran en temas muy específicos y poco significativos:

“No puede un presidente de un comité paritario preocupado de que haya un papel de dulce botado en la escalera cuando hay cosas más importantes, más importantes dentro de la obra, que un papel que está botado en la basura, o sea ahí. Porque si él fuera otra persona, porque él llega y que "Oye hay dos papeles botados en la escalera x" el debería llegar "Sabén chiquillos en tal parte encontré un schaf destapados, jefe, pueden mandarlos a tapar" que es lo más importante. Porque yo si veo dos papeles botados los tomo y los boto a la basura yo po. No puede ser que porque sea el presidente del comité paritario vengo a decirle a Juanito Pérez que venga y vaya a recoger los dos papeles. Eso es, no, no entiendo, no entiendo la función que tiene cumplir.” (Grupo focal, trabajadores de base, faena D)

Otro elemento diferenciador importante entre los CPFs tiene que ver con **la motivación propia de los representantes de trabajadores y de la empresa para ser parte del comité paritario**. Sin profundizar de manera específica en todas las motivaciones de cada representante, se pueden ver ciertos patrones comunes dentro de las faenas que los diferencian. En la faena A, se puede observar que las líneas de mando participan del CPF por dos motivos centrales: se los solicitó la empresa, o bien, el rol que ocupan dentro del organigrama de la faena es visto como clave para el adecuado funcionamiento del CPF.

“No, a mí... a mí eh... bueno, cuando partió el comité paritario habíamos pocas personas de la plana de... de la... de la obra, o sea, había un jefe de obra, jefe de obra... la prevencionista, un capataz y yo. Yo igual quería con... conformar el... el comité de... paritario, porque siempre lo he hecho en todas las obras que he estado, he sido parte del comité paritario

(...) ¿Y esto por qué... te... a ti te interesan los temas de seguridad?

Porque... porque me interesa el tema de seguridad, porque me interesa que los... saber lo que los trabajadores necesitan y poder gestionarlo con mayor eh... agilidad, porque yo quizás soy la persona que puede gestionarlo con mayor agilidad, cualquier tema que se necesite en la obra (...) para hacer la conexión entre... entre el administrador, pedir los recursos, gestionarlo con bodega...

Ah... entonces como estratégico como cargo el tuyo, para... también para un comité paritario

Claro, con comité paritario porque si no también tiene que pasar una serie de... de otros señores, que seguramente si no estuviera yo ese... esa solicitud se le

haría... a la bodega, a la bodega... después me lo preguntarían al... al PT que es a mí, y después el PT lo aprobaría, entonces es más directo... es decir, si llegamos al acuerdo que llegamos, comprar una... congeladora, lo que sea, se gestiona mucho más rápido.” (Entrevista grupal-individual, representantes de la empresa CPF, Faena A)

Por su parte, los representantes de trabajadores en esta faena presentaron, de modo general, un interés orientado al cuidado de otros, y a la preocupación por cómo los distintos riesgos presentes en la faena pueden o no afectar su bienestar. Este interés se trasluce en el interés que los representantes de trabajadores de este comité presentan en el hecho de ser parte misma del CPF, es decir, no fueron obligados a participar por necesidades jurídicas ni se sienten desligados del trabajo que realizan en esta institución.

En la faena B, se observa que tanto los representantes de la empresa como los de trabajadores lo toman como una obligación jurídica, que es parte de su trabajo, y por ello como una carga. Los trabajadores mismos expresan que ellos, en principio, tampoco estaban interesados en estar en ese lugar.

“E: ¿Y ustedes podrían contarnos dentro de ese panorama, ¿qué los motivó a ustedes a postularse a ser representantes del comité paritario dentro de la faena?”

P3: Como por...

P1: A mí me inscribieron

E: Lo inscribieron

P2: Sí, por votaciones entre todos los compañeros

P1: Lo que pasa es que soy carpintero de seguridad y a mí la [prevencionista] me inscribió”(...) [me dijo] “¿No te querís inscribir?”.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B)

“Entonces, por ejemplo, a mí me dijeron “tú soy del comité paritario”. No hay gente interesada porque no hay ninguna... digámoslo entre comillas, beneficio pa... de... pertenecer al comité paritario” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B)

En la faena C, por su parte, también pudo observarse un alto nivel de compromiso por parte de los representantes de trabajadores como de la empresa. Los representantes de trabajadores en general ya tenían experiencias en comités paritarios, siendo su interés central el de poder ayudar a sus compañeros en lo que necesiten para así construir una faena con mejores condiciones de trabajo.

“P6: Siempre he tenido la actitud de ayudar al prójimo, al de al lado, al compañero, el que está de alguna u otra forma débil en conducta en educación ,que uno pueda ayudar de ayudar siempre he sido de esa actitud yo, de apañar,

de levantar, porque a mí también me gusta que me ayuden , eh, no me gusta ser una persona sola, me gusta ser social, (...) eso a mí me motiva, me hace pensar de que por ejemplo si hoy día no tuvimos ningún accidente, terminar el día, llegué a la casa y ¿Cómo te fue Papá? “Bien no sabí que no me pasó nada hija, nadie se accidentó, eso” Eso para mi es gratificante. (...)

P5: Algo parecido con lo que contaba [nombre], a mí me gusta ayudar a los demás si tengo esta instancia, por mí y por los demás, si yo me siento bien, la idea es que todo el grupo ya sea subcontrato de la casa estén bien y eso es como lo que me motiva.

P3: Es primera vez que yo participó de un comité paritario, también me gusta ayudar, aquí van echando la talla, a veces me pongo cantar, me han escuchado a veces, me pongo a cantar a leer con los mismos compañeros y a la misma vez consultar que necesitan “ya maestro, le ayudo” y así como a motivarlos que él incentive a los mismos compañeros también y eso.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)

“Pero en mi caso, por mi pega, yo estoy en mantención de la obra, yo soy único, soy solo, no hay otro entonces mi llegada es con la jefatura es diferente a la que tienen ellos, por ejemplo, yo tengo más llegada, entonces eso es lo que a mí me motiva, eso de que yo tengo más llegada con los jefes a tratar de ocupar esa llegada en algo y que mejor que canalizarlo a través del comité paritario” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)

Los representantes de la empresa, si bien entienden que ser parte es un compromiso que determina en parte la empresa, sí consideran importante participar de estas instancias para conocer más de cerca a los trabajadores y sus problemas. Consideran que esta forma de cercanía ayuda a mejorar los mecanismos de solución a los problemas de SST que puedan surgir en el transcurso de la obra.

“A mí sí, a mí sí me gusta participar porque escucho las inquietudes de los trabajadores de primera fuente. Ellos, como tiene buen contacto con sus compañeros, traen las inquietudes acá y me dan una retroalimentación para saber que estamos haciendo bien o mal para que ellos puedan ejecutar bien su pega en terreno, a su vez también tienes una relación directa con ellos donde puedes generar la confianza para que ellos cuenten los problemas sin sentirse temeroso de que los vayan a sancionar de alguna u otra forma, entonces es una buena instancia para generar la confianza con ellos para que ven que nosotros igual somos trabajadores acá dentro de la empresa. Porque en otras constructoras... hablar con el jefe de terreno, con el administrador es como estar en el olimpo, acá no, acá queremos ser lo más cercanos posible, le hacemos ver que también somos trabajadores en la empresa, somos representantes del comité pero por parte de la empresa, o sea a mí me acomoda bastante trabajar con, o sea ser parte del comité y relacionarme con los trabajadores en esta instancia.” (Entrevista grupal, representantes de empresa CPF, faena C)

Finalmente, en la faena D se observó que los trabajadores veían el trabajo en el comité como “una tarea bonita”, pero que en general puede traer disgusto. Sin embargo, también indican que no tienen claras las razones por las cuales llegaron y tampoco si terminarán desempeñando sus funciones:

“Yo le dije... sí, me quedo (...) soy el presidente, ¿no? (...) y por ciertas circunstancias de la vida saqué la mayoría de los votos. Y... les gané po’ (...) así fue. ¿Cierto pelao? así fue. Así llegué. Y por eso dije anteriormente que... fue una bonita experiencia. Posiblemente pueda seguirla, (...) ¿ah? pero... no sé po... vamos a ver que dice más adelante...”. (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, Faena D)

El nivel de obligación también se ve por parte de los representantes de la empresa, que indican que “Nosotros somos casi designados así. Bueno, evidentemente yo creo que un poco ven el, como te dijera, el perfil de la persona que pudiera ser un colaborador del comité paritario, cosa que cualquiera no lo es.” (Entrevista grupal, representante de la empresa CPF, faena D). Se concluye que hay motivaciones poco difusas, que si bien pueden importantes, están permeadas por la lógica de la obligación.

Un quinto elemento diferenciador es **la actitud de la gerencia respecto a la importancia del CPF**, y las dinámicas positivas que puede generar para esta institución. En general, la administración de las faenas A, C y D consideran que el CPF es relevante dentro del esquema preventivo, destacando especialmente el caso de la faena C, como se muestra a continuación.

El prevencionista de la faena C describe que el compromiso de la administración con el CPF en esta faena genera una suerte de “círculo virtuoso”, en el que dicho compromiso genera mejoras en la capacidad de actuar del comité, y esa misma capacidad de actuar refuerza la imagen del CPF como una instancia útil para lidiar con los problemas de SST que puedan surgir desde los trabajadores en las faenas.

“Es como un círculo virtuoso, en la medida que tú vas... al comité paritario le das un mayor empoderamiento tienes una retribución mayor porque actúa con mayor soltura en el fondo, no... no se siente reprimido, no se siente como está de puro papel, entonces en el fondo así los trabajadores también se genera una confianza con el comité paritario y a su vez con la empresa, entonces al final es como un círculo virtuoso que se va generando entre las distintas áreas.” (Entrevista grupal, representantes de la empresa CPF)

En la faena B no se observó ningún tipo de compromiso particular de la administración el CPF.

Con este último hecho encontrado, podemos explorar otra diferencia encontrada entre los comités relativa a **la relación que tienen los trabajadores representantes con las líneas de mando de la faena**. En el caso de la faena B, esta relación se encontró poco significativa debido al fuerte clima autoritario detectado y al escasa o nula importancia asignada al comité paritario, que como ya hemos tenido ocasión de señalar, caracterizan esa faena.

Los trabajadores representantes demuestran tener un cierto miedo en tener una relación paritaria con las jefaturas de la faena y romper así las jerarquías establecidas:

“P1: Es que no... de... no tratamos de... de... de ser más allá de...”

P2: Pedir o...”

P3: O sea, de... como de que, por ejemplo, el administrador esté aquí oye... decirle oye pero hace esto po... es jefe... igual se respeta como jefe” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B).

Por eso, el reconocimiento que las líneas de mando otorgan a los trabajadores representantes deriva no tanto del cargo que ellos tienen sino que de la función que desempeña dentro de la faena. Uno de los representantes, de hecho, reconoce que su buena relación con las jefaturas deriva de su función de responsable de mantención.

Por su parte, en la faena D se observó que la relación de los representantes de trabajadores con el administrador de obra era buena, pero como se puede entrever en lo anteriormente señalado respecto de esta faena, no existen buenas relaciones entre los primeros y el resto de las líneas de mando de la faena.

Tanto en la faena A como la C se observó una buena relación por parte de los representantes de trabajadores con las líneas de mando a nivel general, al menos con los representantes de la empresa, la administración y el equipo de prevención. Esto fue patente en sus relatos respecto a su percepción sobre los miembros del CPF, como en la manera en que conducían las reuniones del CPF en la faena, entre otros.

Otro elemento diferenciador importante dice relación con que, en las faenas A y C, **el equipo de prevención distribuía el trabajo del CPF en distintas subcomisiones**, particularmente, en comisión de inspección, investigación y capacitación. El trabajo en estas comisiones fue identificado como positivo particularmente por los prevenccionistas, quienes además lideraron la iniciativa y sugerían la distribución de miembros en estos espacios -en una faena eran comisiones rotativas y en otra estas se definían previamente de manera más definitiva. La razón central de lo anterior tuvo que ver con que consideraban que este tipo de distribución daba más indicaciones a los trabajadores sobre como conducir su trabajo como representantes, y los dotaba de cierta expertise en las tareas obligatorias asociadas al CPF.

“Eh... nos ponemos de acuerdo con la jefa [prevencionista], verdad, y los demás y ella nos da eh... las tareas que hay que hacer. Ella dice, ya, por ejemplo "Samuel, este mes va a hacer eh..." (...) "[usted] va hacer una investigación con respecto al accidente que hubo la otra vez y... y quiero que, no sé po, eh... le consultes al... directamente a la persona accidentada y si... y a los testigos", un ejemplo. Entonces nun... nunca va a hacer la... la misma tarea uno, siempre va a ser diferente (...) Ehm... con respecto a lo que usted está preguntando, es... siempre hay un apoyo eh... de parte de los que nos juntamos, tanto como la, de la jefatura y de parte de nosotros. Eh... siempre el punto se veía por ejemplo, ya,

y... y el... y el apoyo siempre lo tenemos de... de [la prevencionista]" (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena A).

En la faena A parece entonces que la rotación en distintas comisiones, asociadas a distintas faenas, permitía dejar más espacio de movimiento y despliegue a los representantes, respecto de lo que sucedía en la faena C en la cual se percibieron algunas restricciones impuestas por el prevencionista:

"Entonces eh... si una persona no sabe cómo investigar, cómo reunir los datos o bien muchas veces no tienen la claridad para poder dilucidar ciertas cosas, es más difícil. (...) Por ejemplo, yo tengo un miembro, el Juanito, Juanito Muñoz. Eh, Juanito Muñoz es bueno pa inspeccionar, es bueno para darte reportes, pero cuando tiene que llegar a alguna conjetura sobre algo, no le pega po entonces no puedo tenerlo en otra comisión ¿me entendí?" (Entrevista, prevencionista, faena C)

El octavo elemento diferenciador considerado relevante fue el de cómo es llevado **el proceso de constitución en las distintas faenas**. Para las faenas A y C, el proceso de constitución del CPF se vio como uno racionalmente llevado a cabo por el o la prevencionista, quienes identificaron al menos dos series de problemas distintos que debe enfrentar este: (i) el desinterés general de los trabajadores por la institución del CPF, que dificulta la participación voluntaria y, podríamos decir, democrática presupuesta por la normativa; y (ii) el conocimiento necesario sobre las funciones del CPF por parte de los trabajadores postulantes para efectivamente llevarlas a cabo.

En ambos casos, se vio una manera específica de intervención de este actor: la de solicitar a ciertos trabajadores de confianza, entendidos como a aquellos trabajadores con preocupaciones de SST notadas por él y la prevencionista en faenas pasadas, así como aquellos con experiencias previas en el CPF, que se hicieran parte de la elección como candidatos. Es importante destacar que la búsqueda de los trabajadores que cumplieren estos criterios fue intencionada y activa, comprendiéndose que solo desde ahí el CPF podría funcionar de manera apropiada:

"Y cuando llega el momento de la elección yo digo, saben que chiquillos, tengo los siguientes candidatos para que ustedes escojan cómo van a hacer en el fondo eh... la categoría no más po, quién va a salir presidente, quién secretario... pero yo escojo 6 personas y a esos no más los propongo para la votación, ¿Cachai? (...) Y claramente conversado con ellos antes, y ahí entre los viejos votan quién quiere que sea presidente y quién quiere que sea secretario." (Entrevista, prevencionista, faena C)

Es importante destacar que los trabajadores de base no mostraron problemas con este hecho, es más, la percepción respecto a la representatividad de las demandas del CPF y de sus miembros en el caso de la faena C fue alta. En la faena A la representatividad fue problematizada por el escaso conocimiento que indicaron tener los trabajadores de base sobre

los miembros del comité, pero no pusieron especial atención a como fue el proceso de constitución de este.

En la faena D, el administrador indica que al comienzo, cuando se constituye el CPF todos los trabajadores conocen a la empresa, y que particularmente lo conocen a él. Esto para él es importante ya que este tipo de trabajador entiende cómo opera la empresa y que esperar de ella, lo que los haría ver como sujetos más alineados hacia ella:

“Cuando uno parte con el comité paritario chiquitito, [...] niveles de trabajadores, la obra está partiendo, el primer comité, el de los primeros dos años, siempre está dentro de esos cien gallos que tú conoces, entonces cualquiera que salga escogido representante de los trabajadores es un gallo que tú conocís, entonces funciona perfecto. El gallo sabe qué esperar, sabe que... que va a llegar la caja de fin de año, la caja de navidad, que para el dieciocho le va a llegar esta cuestión, que tal día nos vamos a ir más temprano, sabe porque aquí lleva trabajando años. Pero en este caso no era de este... de este grupo tan chico, de hecho el... el que mantuvimos y que te comentaba que era parte del primer comité paritario de faena, de los primeros dos años, don (...).” (Entrevista, administrador de obra, faena D)

Para finalizar sobre este punto, el proceso de constitución del comité paritario de la faena B también fue supervisado por las prevencionistas, pero por el apuro productivo de la faena indican que solicitaron de manera aleatoria a un grupo de trabajadores a ser parte, a lo que ellos indicaron estar poco motivados con el CPF y realmente comprender su participación ahí como una obligación, como ya fue visto.

Un noveno aspecto que distingue los distintos CPF es **la percepción que tienen los distintos actores respecto a las capacitaciones que reciben, el interés que tienen sobre ella y la utilidad que le encuentran**. En general, el grueso de los representantes de trabajadores en los comités considera relevante la capacitación, y creen que es una cuestión útil no sólo para realizar el trabajo del CPF sino también para comprender cómo operan los problemas de SST en su trabajo cotidiano. Sin embargo, emergen también matices y críticas respecto de cómo estas son entregadas y como se adaptan a las reales exigencias de los trabajadores.

Por ejemplo, en la faena C se indica que, si bien las capacitaciones son relevantes, muchas veces vienen dadas en un lenguaje técnico que el trabajador de la construcción es capaz de captar del todo, debido a lo que podríamos denominar “problemas de analfabetismo funcional”. El prevencionista es particularmente enfático en señalar que el trabajador de la construcción “es malo pal lápiz”, y que muchas veces tiene que “traducir” las capacitaciones a sus aspectos elementales para que estas queden en los trabajadores.

En la faena A, de igual manera la prevencionista reconoce que las capacitaciones para los trabajadores representantes en el comité que el organismo administrador entrega no tienen en cuenta de sus reales niveles de conocimiento básico, por lo que haría falta utilizar un abordaje distinto:

“Pero yo creo que ese curso, tampoco les da abasto para poder entregarle toda la información y el macro de los trabajadores del comité o los representantes, para poder gestionar se como tal. Entonces quizás falta un poco más de apoyo en cuanto a gestión de capacitación para ellos de como funcionar, hacerlo un poquito más funcional a través no solamente de capacitaciones internas sino que más de apoyo externos donde ellos quizás también se puedan desenvolver de otra forma para poder hacerlo bien porque si lo desconocen desde el principio no... no va a tener muy... muy buenos resultados” (Entrevista, prevencionista, faena A)

Un décimo aspecto relevante para considerar resulta ser el **de la participación efectiva en las labores del comité**. Como ya se mostró en la sección de similitudes, en la faena B hay una fuerte falencia de participación efectiva dentro de las tareas asociadas al CPF, particularmente la investigación de accidentes e inspección de faena. Esto resulta distintivo por el reconocimiento concreto de que, muchas veces, la única manera de tomar experiencia en estas funciones es efectivamente realizándolas, algo que como se dijo con anterioridad, ocurre en mayor o menor medida en todas las faenas salvo la mencionada.

“P1: Generalmente, generalmente la investigación la hace el prevencionista con la información que le entrega la gente de terreno que estuvo cerca del... del accidente

Mm hm hm

P1: Pero, yo que haya hecho una investigación de accidentes, nunca” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena B).

Esta dificultad para llevar a cabo sus funciones hay que enmarcarla en un más amplio clima de persecución que parece permea la faena y por el cual los trabajadores y sus representantes no serían libres de actuar en libertad,

“P1: Ninguna influencia que nosotros podemos hacer

P2: Es como una... una... la reunión anterior que tuvimos eh... uno de los compañeros dijo que... en otros lados se habían pasado no, ¿se acuerdan? dijo que uno no puede hablar de más, porque si habla de más, después te...

P3: Te empiezan a perseguir

P2: Después mañana “este... ya... chao”, pero eso es lo que ahí” (Grupo focal, trabajadores de base, faena B)

“C: Yo veo que... claro, dicen “tiene fuero”, yo... yo no... no te puedo decir, ya, estoy bien... un mes más sí te dejan tranquilo y...

A: Después chao

C: *Después te persiguen (...).*” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, Faena B)

Finalmente vale destacar **la visibilidad que tiene el comité dentro de la faena** como otro aspecto diferenciador relevante. En la faena A el CPF parecía tener una visibilidad buena entre los trabajadores de la empresa, particularmente los equipos de trabajo de los cuales los representantes eran parte, pero no tanto con los contratistas. Esto es una constante encontrada en el resto de las faenas.

No obstante, en al menos dos faenas se releva la búsqueda de mecanismos para darle mayor visibilidad al comité específicamente con este segmento de trabajadores. Así, en la faena B se publicaba el acta de reunión del CPF en los sectores comunes, como el comedor, y en la faena C se leían dichas actas en las charlas integrales, los miembros del CPF estaban identificados con fotos dentro de un organigrama en los espacios comunes, y se capacitaba regularmente a los contratistas que ingresaban a la obra sobre esta institución y los miembros que la componían en la faena.

Para sintetizar este segmento, las diferencias encontradas entre los distintos CPFs fueron las siguientes: (i) el desarrollo concreto de las reuniones, y la posibilidad de los trabajadores de hacerse parte de ellas, (ii) la confianza y empoderamiento que muestran los representantes de trabajadores en el desarrollo de sus labores; (iii) la representatividad del comité respecto de exigencias de los trabajadores; (iv) la motivación de los representantes para ser miembros del CPF, (v) el compromiso que tiene la empresa hacia la figura del comité paritario; (vi) las relaciones que establecen los miembros con las distintas líneas de mando; (vii) la forma de operar dentro del CPF, particularmente a través de subcomisiones; (viii) el manejo por parte de ciertos miembros de las líneas de mando en el proceso de constitución del comité; (ix) el interés y utilidad efectiva que se percibe de las capacitaciones a los miembros; (x) la participación efectiva de trabajadores en las labores de inspección de faena e investigación accidentes; (xi) la visibilidad del trabajo de los representantes de trabajadores en el CPF.

En base a estos elementos es posible proponer una clasificación de los comités paritarios estudiados. En línea con el marco teórico del presente estudio, que identifica el buen funcionamiento del comité paritario con una participación efectiva de los representantes, esta se basará en la capacidad de estos comités de mostrar una participación efectiva o no. Para eso el equipo de investigación ha elaborado algunas definiciones basadas en los hallazgos concretos del estudio.

Un comité con **participación efectiva** se caracterizaría por su capacidad de cumplir plenamente con sus funciones, contando con el desempeño tanto de los representantes de empresa como de los representantes de los trabajadores. En base a eso, gozaría de reconocimiento y validación, respondiendo sus propuestas y logros a las expectativas de los principales actores de la faena. Paralelamente, los miembros de este tipo de comité son protagonistas de procesos de empoderamiento al mostrar mayores grados de autonomía en el desempeño de sus funciones, y evidencian motivaciones y compromiso claro hacia el cargo de representación que tienen.

En una posición intermedia se clasificaría un tipo de comité paritario en el cual la participación es efectiva, cumpliendo entonces con la mayoría de los criterios considerados en la clasificación anterior. Sin embargo, este tipo de comité muestra un menor énfasis en los procesos de autonomía por parte de los representantes respecto del prevencionista. Para este caso se identifica un comité con **participación efectiva pero limitada**.

Al contrario, un comité **sin participación efectiva** es un comité que cumple con las funciones legales establecidas por la ley, sin implicar eso un desempeño pleno de los representantes de trabajadores que puede ser suplantado por la acción del prevencionista o de los representantes de empresa. Además, este tipo de comité comprende su papel solamente como cumplimiento de los requerimientos impuestos por la ley o en relación con la legitimación que le otorga el administrador de obra. Por eso recibe fuertes críticas por parte de los trabajadores respecto de su burocratización o incapacidad de representar los intereses de las bases. En último, presenta motivaciones difusas y poco claras por parte de sus miembros, que sería muestra de un débil compromiso con el cargo de representación.

A partir de estas definiciones, se clasifica el comité de la faena A como comité **con participación efectiva**, el CPF de la faena C como comité con **participación efectiva pero limitada** y los comités de las faenas B y D como comité **sin participación efectiva**.

Las buenas prácticas del Comité Paritario

Un último ámbito del análisis apuntó a conocer y caracterizar las buenas prácticas que se pudieron rescatar a partir de los relatos de los distintos actores. Es importante destacar que estas no fueron el resultado de esquemas o preguntas preestablecidas, sino que se dieron en el contexto del análisis de relatos que intentaban reconstruir el funcionamiento específico del comité paritario de su propia faena y motivar específicamente su buen funcionamiento.

Respecto de las buenas prácticas, es importante señalar antes de describirlas que estas pueden diferenciarse en dos tipos distintos, lo que podríamos llamar las buenas prácticas **directas**, que serían aquellas que tienen un impacto o efecto directo en el CPF ya que ocurren en referencia directa hacia este; y las buenas prácticas **indirectas**, que sin relacionarse de manera evidente con el CPF sí puede tener un impacto en su buen funcionamiento.

Buenas prácticas directas

Como se indicó, las buenas prácticas directas son aquellas que refieren de manera específica al comité paritario. Entre estas buenas prácticas encontramos en el terreno el (i) socializar las actas del comité, (ii) la inclusión de contratistas en las reuniones del CPF, (iii) construir subcomisiones de trabajo, (iv) incentivar la participación de trabajadores motivados y con continuidad durante todo el curso de la faena, (v) que el CPF incentive el comportamiento seguro entregando reconocimientos mensuales a trabajadores, y (vi) contemplar tiempos para el desarrollo de funciones del CPF (Cartas Gantt, tiempos protegidos, etc.).

La **publicación o socialización de actas del comité** refiere a los casos concretos en que, como en la faena B y C, se presentaron problemas discutidos y los acuerdos tomados en las

reuniones del CPF en espacios o instancias comunes, tales como las charlas integrales o el comedor de la faena. Con esto, se buscaba darle mayor visibilidad al trabajo del CPF y hacer que el resto de los trabajadores conociera el rol que cumplía esta institución en su faena y a los miembros que lo componen, lo que resulta uno de los puntos más complicados para el correcto desarrollo del CPF según lo observado en el relato de trabajadores de base, quienes indican de manera sustantiva no conocer a sus representantes.

*“A: Por... por... sí es bueno el comité que... que eligieron, porque hay... hay comités que... que son buenos y pelean por los trabajadores, aunque aquí parece que no... no pasa nada con el comité porque... yo desde que estoy aquí ya... nunca yo (...) ahora recién, recién vengo a saber que hay un comité, ¿cachay?”
(Grupo focal, trabajadores de base, faena B)*

“E2: Pero por ejemplo, no sé, nosotros sabemos que acá el comité paritario de esta faena se junta una vez al mes, van a conversar los problemas...”

H3: ¿Cuándo? Nosotros no sabemos [risas de los trabajadores], por eso le digo.

*H1: Saben ustedes pero nosotros, los que trabajamos aquí, no tenemos idea po’.”
(Grupo focal, trabajadores de base, faena A)*

Es importante destacar de antemano algo que, sin embargo, se repetirá a lo largo de distintas buenas prácticas, y es que estas no presentan mejoras automáticas a las condiciones del comité en el momento de su aplicación, debido a la importancia de los contextos en el éxito de ellas. Como visto anteriormente la faena B representa un contexto desfavorable, marcado además por una participación no efectiva de los miembros del comité. Así, el hecho de que se publique el acta de reuniones en el comedor de la faena, por mucho que esto constituya en sí una buena práctica, no es capaz de dar respuesta a los problemas estructurales relevados terminando por quedar el CPF invisibilizado y no siendo capaz esa iniciativa de generar un vínculo más fuerte entre trabajadores y representantes.

En contraste, vemos con la faena C que cuando esta buena práctica se inserta en un contexto favorable al comité, en el cuál la participación de representantes de trabajadores era efectiva y había un fuerte compromiso de la empresa sobre esta institución, el efecto de esta buena práctica cambiaba. Concretamente fue posible observar en esta faena que el grueso de los trabajadores de base no sólo conocía al CPF, tanto sus funciones como los representantes, sino que era capaces de identificar los logros y mejoras obtenidas por este, lo que resultaba en una percepción positiva de esta institución.

“E1 ¿Conocen a los seis?”

Todos: Sí

P6: De hecho, ahí están los titulares y yo soy suplente, la línea de mando que está ahí delante y final.

P1: Por lo mismo, cuando fueron ingresando los subcontratos de terminaciones como no los conocían, la charla que teníamos semanal.

P4: La charla integral

P1: Integral, también los dieron a conocer, los presentaron, en ese sentido para la gente nueva es mejor y si cualquier inquietud nos hicieran saber para nosotros plantearlo en reunión.” (Entrevista grupal, representantes de trabajadores CPF, faena C)

Una diferencia importante entre los mecanismos de visibilidad de la faena B y la faena C refiere al hecho de que los de esta última se presentan como mucho más “activos”, ya que al presentarlos en las charlas integrales como se ve en la cita, los trabajadores activamente pueden conocer a los miembros e intervenir con preguntas en caso de tenerlas. Además, esto asegura la visibilidad del CPF, lo que no es tan claro en la publicación de las actas en los espacios comunes, ya que los trabajadores podrían simplemente no mirar los documentos publicados. Se puede concluir que la socialización de las actividades del comité resulta en una buena práctica cuando el CPF se inserta en un contexto favorable, en la que la participación de trabajadores es sustantiva para las líneas de mando y estas se hacen el espacio de hacer este tipo de actividades en instancias como las charlas integrales.

En segundo lugar, tenemos la **inclusión de contratistas en las reuniones de CPF**. La participación de estos en el espacio del comité de manera sistemática permitió, en los casos en que el contexto favorable lo facilitó -como en la faena C-, la adecuada incorporación de contratistas a la coordinación de SST dentro de la faena. Como ya se observó en la sección de contexto, uno de los principales problemas para la adecuada implementación de protocolos de SST en la faena era el trabajo con contratistas. Invitar a los contratistas más grandes e importantes al CPF hace posible generar un trabajo coordinado con ellos, y darles pie a familiarizarse de manera más rápida y positiva con la cultura de seguridad de la empresa, así como acercarlos al CPF según se pudo observar en la faena CPF.

“Sí, de hecho, lo que pasa es que hay un... hay un tema ahí. Antiguamente el subcontratista era como muy desligado de la obra, (...) como que la... porque la empresa mandante hacía muchas diferencias con ellos, eh por lo tanto muchos subcontratistas se sentían lejanos un poco a estas gestiones po, y hoy en día que se involucre a ellos les interesa po. (...) En el fondo como que se sienten que son valorados, escuchados, lo mismos trabajadores cuando... por ejemplo uno les da alguna indicación o las mismas charlas, por ejemplo las charlas integrales, las capacitaciones, me dicen “jefe sabe que súper bueno el tema, me gusta como usted lo aborda”, y ese tipo de cosas, como que se sienten valorados al tener una, una buena capacitación o que se les consulte respecto a algo.” (Entrevista, prevencionista, faena C)

Es importante destacar que en un contexto sin participación efectiva ni interés hacia el comité, esta invitación no tiene impactos sustantivos, como en el caso de la faena B. En ella se nos indicó que los representantes de contratistas participaban de manera activa en las reuniones

del CPF, pero cuando se les consultó al respecto ellos señalan que no conocen ni participan en este, y que su relación con los jefes es en ciertas reuniones de coordinación y vía whatsapp. Se atribuye este desconocimiento a que el CPF tiene tan poco peso dentro de la faena, que ni siquiera es visto como un espacio paritario particular por los representantes de contratistas invitados.

Como tercera buena práctica encontramos la **implementación de subcomisiones de trabajo dentro del CPF**, como pudo observarse en la faena A y la faena B. Como destacan los prevencionistas de ambas faenas, este ejercicio es importante ya que permite distribuir la carga de trabajo de los miembros en función de sus fortalezas, de acuerdo con la entrevista de la faena C, y además instruir en la práctica a los representantes de trabajadores en las distintas actividades que deben realizar en el CPF.

“Ya. No había personalizado por parte del comité paritario, sólo se reunión una vez al mes... eh y no habían mayores seguimientos de él. Entonces había por ejemplo algunas investigaciones de accidentes que no estaban bien realizadas porque no se enfocaban ni se preocupaban en poder ejecutarlas, ehm por lo tanto no había mucho, igual se había constituido hace poco. Creo que se constituyó en octubre, entonces yo llegué en enero. (...). Eh, pero después de eso los chicos en el cumplimiento de los personalizados son súper ordenados. Yo les entrego la carpeta, con toda la documentación y ellos solitos piden el... el tiempo a sus capataces o sus jefes directos para poder hacer las actividades y me las van a dejar después a la oficina directamente. Son súper independientes en poder hacer sus inspecciones. Al principio costó un poquito porque tenían varias dudas de cómo completar algunos datos, de cómo cuantificar... entonces ahí se les asesoró un poco pero ahora por ejemplo si yo les entrego una capacitación, ellos son perfectamente capaces de poder hacerla. Si les entrego una inspección de EPP también son perfectamente capaces de aplicarla en terreno sin la necesidad de que los apo... de que los acompañe... un supervisor o prevención de riesgo.”
(Entrevista, prevencionista, faena A)

Este tipo de práctica solo fue posible en las faenas visitadas en un contexto en el cuál el equipo de prevención estuviese motivado o interesado en fortalecer el CPF, mediante la formación de capacidades de representantes de trabajadores y el mejoramiento de la percepción de la administración sobre esta institución. Esto resulta clave ya que en ambos casos es el o la prevencionista la que determina las comisiones -que en ambos casos fueron tres: capacitación, inspección e investigación- e insta a trabajadores a hacerse parte del trabajo en ellas.

Una cuarta buena práctica fue la **de incentivar la participación de trabajadores motivados y con continuidad durante todo el curso de la faena**. Esta fue observada de manera clara en la faena C, en la que el prevencionista buscó de manera activa a trabajadores interesados en los temas de SST en el proceso de constitución, los él consideraba que tuviesen la motivación, conocimientos y permanencia necesarias para el CPF, para instarlos a presentarse como candidatos. En la faena A, un miembro del CPF por parte de trabajadores y la prevencionista también apuntaron a que esto era relevante, ya que se dejó entrever que ya se conocían de experiencias anteriores, lo que facilitaba el trabajo en el comité.

“Porque ellos yo me los traje de otra obra, ellos trabajaron conmigo en otra obra, entonces cuando partimos esta obra me los traje pa acá (...) Entonces estos señores son bien preocupados, son bien preocupados por la seguridad en realidad” (Entrevista grupal, representante de empresa CPF, faena A).

Es importante destacar, de acuerdo con la prevencionista de la faena B, que la mantención de los miembros dentro de la totalidad del proceso productivo es sumamente relevante, ya que los agitados ritmos de trabajo en la construcción, así como las diferencias sustantivas en términos de SST en las distintas etapas de excavaciones, obra gruesa y terminaciones, son sólo abordables de manera coordinada por representantes que estén en todos estos procesos.

Es importante destacar que esta práctica sólo tiene sentido en contextos favorables, específicamente en aquellos en donde el prevencionista tenga una relación previa con algunos de los trabajadores de base de la empresa y muestre un interés activo por hacer funcionar el comité, lo que le permitiría conocerlos e identificar aquellos que aportarían de manera positiva dentro de un CPF. En las instancias donde esta relación previa con los trabajadores no se da, como en la faena B, la solicitud de las prevencionistas es vista más como una imposición que una manera proactiva y positiva de liderar el proceso de constitución del CPF, y resulta en la candidatura y elección de miembros sin conocimiento ni interés en esta instancia de participación.

Además, parece importante destacar que este rol debe cumplirlo el equipo de prevención, ya que cuando es realizado o sugerido por algún miembro de la línea de mando, particularmente el administrador en la faena D, parece tener efectos negativos sobre el CPF, como falta de legitimidad frente al resto de los actores de la obra. Atribuimos esto al rol que juegan los prevencionistas dentro de la faena, ya que en todas las visitadas parecieron ser un actor interesado en ponerse siempre del lado de la seguridad, lo que era visto por los trabajadores de base y, por tanto, su intervención era vista no sólo como necesaria, sino que en algunos casos como la faena C, legítima

Otra buena práctica directa identificada es la **facultad del comité paritario para elegir mensualmente un trabajador comprometido con la seguridad** para entregarle un reconocimiento. Esto se vio en la faena C, donde el CPF era encargado de escoger y premiar, en dinero o en especies, a un trabajador que destacaba por su respeto del uso correcto de EPP o similar. Si bien este tipo de prácticas de incentivos y reconocimientos también fue observada en las otras faenas, sólo en esta fue un proceso llevado a cabo por los mismos miembros del comité. Posiblemente esto guarde relación con el cómo se experimentó la participación en esta faena y la importancia que le daban las líneas de mando al empoderamiento y visibilidad del CPF.

Esta es considerada una buena práctica en la medida en que parece acercar a los trabajadores con sus representantes y darle un poco más de visibilidad al CPF. Ahora bien, no se puede dejar de lado el impacto limitado que tienen este tipo de prácticas sobre el comportamiento de los trabajadores, y debe ser tomada como una práctica más bien orientada a lo primero: el fortalecimiento de las relaciones entre trabajadores de base y representantes de trabajadores en el CPF.

Finalmente, se identificó una última buena práctica que es más bien una recomendación dada por la prevencionista de la faena A. Como ella indica, en general en el trabajo de la empresa no se considera **tiempo para los temas de SST**, en lo que profundiza:

“Como por ejemplo que uno se demora en hacer una charla integral, lo que se demora uno en capacitación con mutual, donde son horas hombre que ellos pierden con sus trabajadores y les van generando atrasos. Entonces quizás ahí genera como un poco ese problema también de que no existe concordancia ni coherencia versus lo que está planificado en el papel de metas productivas, versus lo que tenemos en terreno considerando prevención de riesgo esta vez en terreno.” (Entrevista, prevencionista, faena A)

Debido a lo anterior, se hace posible pensar que recomendar a las distintas empresas el considerar el tiempo que tomarán las actividades del CPF, como las reuniones y las inspecciones de faenas, dentro de sus planificaciones de trabajo podría ser positivo para el adecuado funcionamiento del comité. Esto porque así los tiempos y espacios para el cumplimiento de estas labores pueden ser incorporados de antemano en el esquema de trabajo de la empresa, mitigando el impacto concreto que tiene el conflicto productividad-seguridad en el adecuado desarrollo de ellas.

Buenas prácticas indirectas

De este tipo de prácticas se encontraron dos: (i) las estrategias de continuidad de los equipos de trabajo en la faena, incluyendo profesionales, prevencionistas, administradores y un grupo de trabajadores de base; y (ii) el fortalecimiento de la motivación y actitud de los prevencionistas hacia la participación de los trabajadores en el CPF. Estas dos prácticas tienen un carácter más bien indirecto con el CPF, ya que ambas tienen un plano de aplicación más amplio que el mismo comité.

Respecto de la primera, fue posible observar en al menos dos faenas, la A y la C, una **estrategia de coordinación y continuidad del equipo de trabajo** por parte del administrador de faena que fue vista como positiva para el adecuado funcionamiento de las condiciones de la SST. En la faena A, el administrador de obra, el profesional de terreno y la prevencionista tenían una relación cimentada de confianza en trabajos anteriores. Lo mismo ocurrió con la relación de confianza que previamente la prevencionista y el profesional de terreno mantenían con los representantes de trabajadores.

Lo anterior resultó importante ya que, como nos comentó el administrador, a la faena se incorporó en primer momento otro equipo de prevención, desconocido para él, e indica los problemas sustantivos que tuvo para tener un trabajo de prevención satisfactorio con ellos. Además, se señala que estos problemas de coordinación anteriores tuvieron un impacto negativo no solo en el comité, sino en las condiciones de SST de la faena en general:

“Entonces con la anterior prevencionista usted tenía ya una relación ya construida

Sí... ella trabajaba conmigo hace tiempo

Ah... ah... ya, cosa que era más fácil no, me imagino, como al nivel de...

Al menos el conocimiento de... de las mañanas de cada uno, eso ya estaba resuelto

Okey, okey, ya...

O sea... uno tendería a elegir eh... trabajar con alguien conocido” (Entrevista, administrador, faena B)

En la faena C ocurre algo muy similar. El equipo completo de trabajo parece conocerse hace al menos unos cuatro años, y han trabajado en un par de faenas juntos con anterioridad. Se deja entrever confianza entre las líneas de mando, el prevencionista, y los representantes de trabajadores que estaría dada por esta experiencia pasada. Acá se entiende como relevante por parte de distintos actores la mantención de ciertos miembros del equipo, y se discute la importancia de la mantención de los representantes del CPF en distintas faenas para familiarizarlos con el trabajo, y darles confianza en sus capacidades para ejercer sus funciones.

“Y el comité paritario de esta faena en general ¿cómo lo evaluarías?... como instancia... funciona, las soluciones que propone a temas

(...) Bien... aparte son personas que vienen trabajando hace mucho tiempo con nosotros, ellos vienen del 2014 más o menos. Por lo tanto, cada vez ellos han tomado el rol de lo que significa el comité paritario, ya eh... creo que también eso eh... de nosotros también potenciarlos más y que ellos también se sientan que son personas que pueden aportar” (Entrevista, gerente de proyecto, faena C)

Es importante destacar que en las faenas en que no se presentó un contexto favorable, esta dinámica de los equipos de trabajo no existió de manera adecuada, y en ambos casos parecía presentar problemas para la gestión de las condiciones de SST. En la faena B, por ejemplo, el administrador relata que si bien en un inicio de la faena contaba con un equipo prevencionista de confianza que había elegido de experiencias previas, la empresa decidió de manera unilateral cambiar el equipo lo que conllevó incomodidad y dificultad. Algo similar ocurre en la faena D, en la que, si bien el administrador indica conocer de antemano a ciertos trabajadores, el resto del equipo parece ser nuevo, lo que resiente un poco las relaciones y el trabajo cotidiano dentro de la faena.

Finalmente, se identificó la importancia de **fortalecer la motivación y actitud de los prevencionistas hacia la participación de los trabajadores en el CPF**, que como se observó en las faenas A y C funcionaría como mecanismo indirecto para desencadenar cambios positivos en el comité. Especialmente, se ha destacado en este ámbito la labor de la prevencionista de la faena A que parece dedicar una especial atención para que los trabajadores representantes sepan mejorarse y sobre todo independizarse de su intervención. Se trataría de una labor paciente y diaria en la cual el papel del prevencionista adquiriría tratos “mayéuticos” por su capacidad de ayudar a los representantes de los trabajadores a desarrollar un discurso o capacidades propios, sin depender de la validación del experto:

los chicos en el cumplimiento de los personalizados son súper ordenados. Yo les entrego la carpeta, con toda la documentación y ellos solitos piden el... el tiempo a sus capataces o sus jefes directos para poder hacer las actividades y me las van a dejar después a la oficina directamente. Son súper independientes en poder hacer sus inspecciones. Al principio costó un poquito porque tenían varias dudas de cómo completar algunos datos, de cómo cuantificar... entonces ahí se les asesoró un poco pero ahora por ejemplo si yo les entrego una capacitación, ellos son perfectamente capaces de poder hacerla. Si les entrego una inspección de EPP también son perfectamente capaces de aplicarla en terreno sin la necesidad (...) de que los acompañe... un supervisor o prevención de riesgo.”
(Entrevista individual, prevencionista, Faena A)

Si bien en sí mismo la motivación de un actor no puede ser considerada una buena práctica, lo es el incentivar este tipo de actitud en prevencionistas, particularmente pensando en instancias de capacitación de la MUSEG, así como también en el desarrollo de las estrategias de difusión y fortalecimiento del CPF en el sector de la construcción que se tomen desde los distintos organismos administradores.

La importancia del contexto adquiere de nuevo relevancia al considerar que la motivación y actitud de los prevencionistas hacia estos temas depende mucho del contexto en el cual se desenvuelva el prevencionista, ya que si este es desfavorable no es mucho lo que pueda hacer, a pesar de la motivación que tenga. De esto da cuenta el equipo de prevención de las faenas B y D, ya que en ambos casos se mostraron como equipos saturados y sobrepasados en carga de trabajo, que, si bien contaban con la motivación adecuada respecto de la participación de trabajadores, no tenían como canalizar ni organizar de manera adecuada el trabajo, sea por las barreras impuestas por la administración como aquellas que venían de los elevados ritmos de trabajo.

Resumiendo, el estudio pudo rescatar las siguientes siete buenas prácticas para el buen funcionamiento del comité paritario:

Buenas prácticas “directas”:

1. Socializar las actas del comité para todos los trabajadores de la faena;
2. Incluir los contratistas en las reuniones del CPF,
3. Construir subcomisiones de trabajo dentro del comité
4. Incentivar la participación de trabajadores motivados y con continuidad durante todo el curso de la faena,
5. Otorgar al CPF la facultad de incentivar el comportamiento seguro de los trabajadores entregando reconocimientos y premios mensuales.
6. Contemplar tiempos para el desarrollo de funciones del CPF (Cartas Gantt, tiempos protegidos)

Buenas prácticas “indirectas”:

7. Fomentar la continuidad de los equipos de trabajo en la faena, incluyendo profesionales, prevencionistas, administradores y un grupo de trabajadores de base;
8. Fortalecer la motivación y actitud de los prevencionistas hacia la participación de los trabajadores en el CPF.

CONCLUSIONES

Buenas prácticas de CPF y su contexto

Cumpliendo con su objetivo general, el estudio ha permitido identificar y analizar buenas prácticas capaces de incidir positivamente en el funcionamiento del CPF a partir de la visión y experiencia de los mismos actores clave de las faenas. Al mismo tiempo su énfasis en los factores contextuales que inciden en la acción de los comités paritarios hace necesarias algunas consideraciones respecto de su replicabilidad y generalización.

Las buenas prácticas identificadas no son fórmulas mágicas que pueden ser aplicadas en cualquier faena o comité paritario: al contrario, el estudio destaca que su origen y éxito dependen en gran medida por el contexto de faena en que se aplican.

Algunas buenas prácticas identificadas tienen origen y se aplican solamente en contextos que el estudio ha definido como favorables y de comités paritarios en los cuales la participación de trabajadores se ha identificado como efectiva, como es el caso de la conformación de subcomisiones de trabajo dentro del comité. Esto se debe a que esos factores facilitan el surgimiento de mecanismos y soluciones que en otras situaciones menos favorables y participativas no se alcanzaría a visualizar como posibles o necesarias.

Otro grupo de buenas prácticas se encuentran vigentes en todas las faenas independientemente del contexto, como es el caso de la socialización de la actividad del comité con todos los trabajadores de la faena. En este caso, sin embargo, su éxito parece depender de la presencia de un contexto que favorece y promueve en general el desempeño del comité y de un comité que, enriquecido por la participación de los trabajadores representantes, sea capaz de generar buenos vínculos con los trabajadores. A partir de esta constatación es posible entender por qué en una faena esta práctica contribuye a fortalecer la presencia del comité (faena C), mientras que en otra esta práctica pasa como desapercibida y no contribuye a visibilizar el comité (faena B).

Lo mismo puede decirse del fortalecimiento de la motivación y actitud de los prevencionistas hacia la participación de trabajadores en CPF. En todas las faenas se han encontrado equipos de prevencionistas muy comprometidos con el apoyo a los miembros representantes de trabajadores sin embargo la posibilidad de que esta colaboración pudiera dar frutos concretos estuvo ligada a la presencia de contextos favorables. Específicamente esta estuvo ligada a aquellos contextos en los cuales se daban elementos tales como la existencia de equipos de trabajo coordinados, consolidados y sintonizados hacia la promoción de los temas de la salud y seguridad. De lo contrario, esa motivación terminaba frustrada.

Los comités paritarios y la participación efectiva

El presente estudio ha identificado el buen funcionamiento del comité paritario con la participación efectiva de trabajadores, enmarcándose en las discusiones y hallazgos propuestos por la literatura en materia los que hacen hincapié en la existencia de precisas condiciones contextuales. En línea con este marco teórico, se ha encontrado que las buenas prácticas se asocian a comités en los cuales se presenta una participación efectiva que se asocia a su vez a contextos favorables o medianamente favorables.

En este sentido el estudio ha confirmado la necesidad de asociar el funcionamiento de un órgano participativo como el comité paritario de faena a la existencia de factores internos y externos, entendiendo con los primeros aquellos que un comité puede controlar, y con los segundos aquellos que generalmente un comité no puede influenciar (Bryce & Manga, 1985). Se ha confirmado, por ejemplo, que un elemento esencial para su buen funcionamiento depende del compromiso por parte de los altos directivos hacia los temas de salud y seguridad y los enfoques participativos o la comunicación fluida entre representantes de trabajadores y sus representados (Walters y Quinlan, 2016; García, López-Jacob, Dudzinski, Gadea, & Rodrigo, 2007; Ollé Espulga et al., 2013). También, se ha visto que la motivación y capacitación de los representantes de trabajadores en temas de salud y seguridad es un elemento que facilita la participación efectiva y un mejor desempeño del comité, aunque no llegando a alcanzar los niveles de “activismo del conocimiento” identificados por Hall, Forres, Sears & Carlan (2006).

Un elemento que no ha sido posible verificar ha sido la presencia y apoyo por parte de una organización sindical (Walters, 2010), ya que en el único caso en que esta era presente no mostró una especial sinergia o sintonía con el comité paritario, dedicándose principalmente a otros temas. Esto, junto con abrir el camino para ulteriores caminos de investigación, deja planteado un desafío no menor para la reflexión acerca del buen funcionamiento de los comités paritarios al hacer necesaria la integración de la dimensión de las relaciones laborales, que en la literatura se traduce en la identificación de un tipo “pluralista” o “unitarista” de relaciones laborales (Walters et al., 2016; Fox, 1966).

En términos generales la presente investigación ha confirmado que los comités paritarios prosperan en aquellos contextos que más afinidad presentan con relaciones laborales de tipo “pluralista”, entendiendo con este término una situación en que los distintos intereses existentes en un contexto laboral pueden organizarse a partir de una serie de derechos y mecanismos que garantizan su libre expresión, interacción, negociación, etc. En otras palabras, el buen funcionamiento correspondería a esos contextos en los cuales los comités paritarios se acercan al modelo de comité representativos identificados por Rogers & Streeck (1992). Es el caso, por ejemplo, de la faena A en la cual un gran impulso hacia este tipo de situación se da gracias a la acción de la experta en prevención de riesgos, la cual muestra constantemente una fuerte preocupación para que los trabajadores representantes puedan

autonomizarse en sus funciones, dejando de depender por las decisiones o iniciativas que ella puede tomar en tanto experta.

Al contrario, los comités paritarios serían deficitarios y poco efectivos en aquellos contextos que más afinidad presentan con relaciones laborales de tipo “unitaristas”, entendiendo con este término una situación en que se niega la existencia de intereses distintos en el lugar de trabajo limitando así la participación de los empleados a mera validación de intereses y necesidades de la empresa (Fox, 1966). Es el caso, por ejemplo, de la faena B en la cual mediante la instalación de un clima de miedo se impide una libre expresión por parte de los trabajadores, los cuales terminan siendo un apéndice poco significativo del comité paritario.

Más específicamente, sobre este aspecto el presente estudio ha puesto en evidencia una tendencia clara y bastante compartida en las faenas abordadas por la cual los actores clave que ocupan posiciones directivas dentro de la faena (administrador, jefaturas incluyendo también prevencionistas) suelen operar un fuerte “rayado de cancha” al comité paritario. Con esta expresión entendemos la insistencia con que se destaca la necesidad de que el comité sea un órgano principalmente colaborativo y no sindical

Participante 2: Los comités antes tiene que tener ciertas capacitaciones o conocimientos un poco más técnicos de su funcionamiento, o sea cuál es su cancha donde se, por decirlo de alguna forma, donde se pueden mover, entonces si el comité no tiene claro eso, claro muchas veces funcionan como sindicatos, empiezan a meter problemas nada que ver po (Entrevista grupal, representantes de la empresa CPF, Faena C)

Entendiendo con la expresión no sindical una realidad que se aleje totalmente de cualquier cosa pueda asemejarse a una reivindicación o un conflicto:

a ver no me refiero a que sean un tipo de... de que vayan a conformar algo, o que vayan a... a pelear o a luchar por algo, sino que tratan (...) de ver lo... sí, ellos se acercan porque, no sé, porque no hay agua caliente, acá se compra un termo, se les dan las condiciones, eh... si, no sé, hay algunas duchas que no tienen presión de agua, eh... vienen a hablar acá con nosotros (...) y se les soluciona el problema. (Entrevista grupal, Representante empresa en CPF, Faena A).

De esta manera se asistiría a insistentes prácticas por parte de jefaturas y directivos de las faenas por delimitar de manera previa y definitiva la labor del comité paritario de faena reduciéndola a poco más que una condescendiente aceptación de intereses y necesidades de la empresa. Otro tipo de situación, en la cual los trabajadores representantes tendrían la posibilidad de evaluar y decidir de manera más autónoma la legitimidad de ciertas demandas en temas de SST, sería no deseada y no considerada como apropiada.

Este escenario nos impone abrir la reflexión sobre el más amplio contexto chileno y su marco de relaciones laborales caracterizado por el autoritarismo y la “pulverización” (Narbona, 2015), donde los escasos márgenes de acción concedidos a la representación autónoma de los trabajadores por parte de las empresas parecen favorecer enfoques unitaristas y en

consecuencia una escasa efectividad de la participación de trabajadores y de los comités paritarios.

Es nuestra convicción que obviar una consideración más profunda de estos factores y enfocar la reflexión sobre el buen funcionamiento del comité paritario solo en sus dinámicas internas, no permitirá generar una reflexión fructífera que lleve a soluciones o enfoques más adecuados y exitosos.

La participación efectiva y la dependencia de los expertos

Es significativo que, mencionando tendencias que limitan la participación, hayamos utilizado ejemplos relativos a las dos faenas mejor evaluadas y que han resultado presentar comités con participación efectiva. Junto con recordar la dificultad inscrita en la necesidad de clasificar y categorizar, lo que necesariamente conlleva siempre cierto grado de simplificación de realidades mucho más complejas, es necesario tener a bien que el contexto chileno presenta elementos típicos de la relación de poder entre actores laborales que dificultan la aplicación pura de esquemas y reflexiones originados en otras latitudes.

Sin embargo, la significancia de esos ejemplos dice relación de manera igualmente interesante con otro hallazgo del presente estudio según el cual se tiende a hacer coincidir el buen funcionamiento del comité paritario con sus resultados concretos sin tener en cuenta de la efectiva participación de trabajadores. En otras palabras, el buen funcionamiento del comité operaría con un grado de control muy alto por parte de la empresa o de sus asesores y líneas de mando.

Nos referimos con estas anotaciones al hecho de que en la presente investigación se ha identificado la presencia de participación efectiva en un contexto medianamente favorable (faena A), mientras que en el contexto favorable (faena C) se ha identificado la presencia de un comité con participación efectiva pero limitada, cuando teóricamente podríamos haber esperado el contrario. Esto, como visto en el capítulo anterior, se debe a que el prevencionista en la faena C, aunque juegue un papel de apoyo y promoción notables, aun se hace protagonista de algunas actitudes que tienden a guiar o determinar la labor de los representantes del CPF, por ejemplo, optando por una división fija y permanente de los representantes de trabajadores en subcomisiones.

Esto demuestra que aun con las mejores intenciones ciertas prácticas de apoyo a los trabajadores representantes terminen prolongando su estado de dependencia más que su despliegue autónomo, lo que sería mas conforme a esquemas “pluralistas” o de “comités representativos” y de esta manera más efectivos.

Al otro lado, de hecho, destaca la situación de la faena A en la cual la prevencionista presenta una constante preocupación para que los representantes aprendan a moverse solos, a autogestionarse en el desarrollo de sus funciones lo que dice relación con un mayor empoderamiento y autonomía.

Es el caso también de otro orden de consideraciones que el prevencionista de la faena C lleva a cabo y que dice relación con un supuesto analfabetismo funcional de los trabajadores que él traduce con la expresión “son malos pal lápiz”, implicando que muchas veces tiene que “traducir” las capacitaciones a sus aspectos elementales para que estas queden en los trabajadores. Más allá de los indudables elementos de verdad y problemas estructurales educativos a que refiere, se trata de una expresión que denota una inconsciente “infantilización” de los trabajadores o menosprecio que termina favoreciendo el desarrollo de relaciones paternalistas y limitando el despliegue de trabajadores.

Esto es indirectamente confirmado por la gerenta de proyecto de la faena C, la cual aboga para una mayor proactividad y autonomía de los trabajadores representantes cuando afirma que:

“(...) me gustaría que fueran más activos en terreno, que no solamente fuera cuando ellos tienen que ir a hacer una inspección, sino en el día a día. Creo que a ellos todavía les falta esa parte (Entrevista, gerente de proyecto, faena C).

Resumiendo, esta investigación aporta hallazgos útiles para repensar las relaciones entre expertos y trabajadores, en pos de una horizontalidad que posibilitaría un cambio relevante en las prácticas de los comités paritarios de faena.

Democracia del proceso de constitución del CPF

Finalmente, una última conclusión del estudio dice relación con la necesidad de reflexionar sobre el proceso de constitución de los comités paritarios de faena. Específicamente, los relatos de los actores clave entrevistados nos invitan a plantear la pregunta respecto a la posibilidad efectiva de una elección democrática para esta institución en el contexto del sector de la construcción, poniendo en tensión las nociones fundamentales que tenemos de cómo debería operar este proceso.

Se ha visto que un proceso de constitución relativamente guiado por el prevencionista, en el cual él mismo se encargue de seleccionar los postulantes, pero respetando de manera efectiva el derecho a participar voluntariamente de la elección por parte de nuevos candidatos, así como el voto secreto por parte de los trabajadores, pareciera ser una manera más apropiada de constituir este espacio que la presunción de que el trabajador vaya efectivamente a participar de manera espontánea.

Es importante destacar que los distintos actores, en donde destacan los trabajadores, parecieran validar o legitimar esta manera de proceder dentro del proceso de selección, aún si esta no se ajusta a la norma o podría ser cuestionada en términos de su nivel o grado de democracia. No resulta baladí indicar que esta legitimación del proceso de selección pueda estar dada, en el caso de la faena C, por los resultados obtenidos por el CPF en el trabajo en terreno, lo que viene a reforzar la idea de un círculo virtuoso, pero ya no hacia la administración, sino también hacia los trabajadores de base.

Del mismo modo, resulta relevante que el actor responsable de la solicitud a los trabajadores parece tener un rol crucial. La figura del prevencionista es vista, conforme a lo observado en los resultados obtenidos, como una naturalmente más neutra que la del administrador de faena, y se comprende que cuando esta persona realiza su trabajo de prevención de manera activa y cercana a los trabajadores dentro de la faena tiene una mejor valoración frente a ellos. Por eso podríamos explicar el hecho de que, si bien en todos los procesos de constitución del CPF haya habido intervención de alguna línea de mando, solo en aquella (faena D) donde fue el administrador a intervenir el proceso, es decir alguien no relacionado a la prevención, la percepción y conformidad de los trabajadores fue mala.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA Y CITADA

- Arnstein, S.** (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of American Planning Association*, 35 (4), 216-224
- Asociación Chilena de Seguridad.** (S/f). *Comité Paritario: Rol y Funciones*. Stgo, disponible en: <https://bit.ly/2KLdpJJ>: ACHS.
- Banco Central.** (2018). *PIB Real por Actividad*. Santiago, Chile.
- Blamey, X., & Cardenas, R.** (2012). Diseño e implementación de una intervención para mejorar el funcionamiento de los Comités Paritarios. *Ciencia y Trabajo*, 238-253.
- Blamey, X., Gallardo, S., Vivanco, S., Pineda, R., & Vanegas, J.** (2010). Características de los Comités Paritarios y Accidentalidad: Un Estudio Exploratorio Utilizando Árboles de Clasificación. *Ciencia y Trabajo*, 237-242.
- Blamey, X., Gallardo, S., Vivanco, S., Viveros, E., & Pineda, R.** (2005). Construcción de un Instrumento para Evaluar el Funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. *Ciencia y Trabajo*, 27-30.
- BLS.** (2015). *Census of Fatal Occupational Injuries*. EE.UU.: Bureau of Labor Statistics.
- Boix, P., & Vogel, L.** (1997). Participación de Los Trabajadores. *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*.
- Bryce, G., & Manga, P.** (1985). The Effectiveness of Health and Safety Committees. *Industrial Relations*.
- Burawoy, M.** (1998). The extended case method. *Sociological Theory*, 16 (1), 4-33

- Burawoy, M.** (2009). Multicase Ethnography: Tracking the Demise of State Socialism. En *The Extended Case Method. Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition* (pp. 198-243). Berkeley: University of California Press.
- Carrasco, C.** (2015). *Experiencias de Buenas Prácticas Laborales En Empresas de la Región Metropolitana*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Carrasco, C.** (2017). *Comités Paritarios de Higiene y Seguridad: Una Herramienta Primordial Para la Prevención de Riesgos en el Trabajo*. Santiago, Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.
- CChC.** (2015). *Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Indemnizaciones para Trabajadores Sujetos a Contrato por Obra, Faena o Servicio*. Santiago de Chile: Cámara Chilena de la Construcción.
- CChC.** (2017). *Informe Macroeconomía y Construcción MACH*. Santiago, Chile: CChC.
- Choudhry, R., Fang, D., & Ahmed, S.** (2008). Safety Management in Construction: Best Practices in Hong Kong. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 20-32.
- Comunidad de prácticas en APS.** (11 de junio de 2018). *¿Qué es una buena práctica?* Obtenido de Comunidad de prácticas en APS: <http://buenaspracticaps.cl/que-es-una-buena-practica/#>
- Congreso de Chile.** (21 de Febrero de 1969). Decreto Supremo Que Aprueba Reglamento Para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. *Diario Oficial*.
- Congreso de Chile.** (31 de Enero de 2007). Decreto Supremo de Reglamento Sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Obras, Faenas o Servicios. *Diario Oficial*.
- Dirección del Trabajo.** (2007). *Diagnóstico de salud y seguridad en la Construcción*. Santiago.
- Dirección del Trabajo.** (2014). *ENCLA, Resumen Ejecutivo*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo.** (2014). *ENCLA, Resumen Ejecutivo*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Durán, G., Gálvez, R., & Narbona, K.** (2016). *Salarios en el Sector Público: El Mito en Torno a los Funcionarios del Estado en Chile*. Santiago: Fundación Sol.
- Echeverría, M.** (2009). *La Historia Inconclusa de la Subcontratación y el Relato de los Trabajadores*. Santiago: Dirección del Trabajo.

- Fox, A.** (1966). *Industrial Sociology and Industrial Relations*. London: HMSO.
- Frick, K., & Kempa, V.** (2011). *Occupational Health & Safety Management Systems - When Are They Good For Our Health*. Bélgica: ETUI.
- Gaínza, A.** (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales (Ed.), *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (pp. 219-263). Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- García, A., López-Jacob, M. J., Dudzinski, I., Gadea, R., & Rodrigo, F.** (2007). Factors associated with the activities of safety representatives in spanish workplaces. *Journal of Epidemiological Community Health*.
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A.** (2016). Análisis de las Causas y Consecuencias de los Accidentes Laborales Ocurridos en dos Proyectos de Construcción. *Revista Ingeniería de Construcción*, 05-16.
- Guadalupe, M.** (2003). The Hidden Costs of Fixed Term Contracts: the Impact on Work Accidents. *Labour Economics*, 339-357.
- Guion, L., Diehl, D., and McDonald, D.** (2011). Conducting an In-depth Interview, University of Florida. Focument FCS6012. Department of Family, Youth and Community Sciences, Florida Cooperative Extension Service. Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida
- Hall, A., Forrest, A., Sears, A., & Carlan, N.** (2006). Making a Difference: Knowledge Activism and Worker Representation in Joint OHS Committees. *Industrial Relations*.
- Haynes, P., Boxall, P., & Macky, K.** (2005). Non-Union voice and the effectiveness of Joint Consultation in New Zealand. *Economic and Industrial democracy*, 229-256.
- Hinze, J., & Gambatese, J.** (2003). Factors That Influence Safety Performance of Specialty Contractors. *Journal of Construction Engineering and Management*, 159-164.
- IMSS.** (2006). *Información estadística en salud*. DF: Instituto Mexicano de Seguridad Social.
- INE.** (2018). *Encuesta Nacional de Empleo (enero-marzo)*. Santiago, Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Lambert, S.D. & Loiselle, C. G.** (2008). Combining individual interviews to enhance data richness. *Journal of Advanced Nursing*, vol. 62, n°2, pp. 228-237
- Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L.** (2009). *The Impact of Safety Representatives on Occupational Health*. Bélgica: ETUI.

- Milgate, N., Innes, E., & O'Loughlin, K.** (2002). Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: a review. *Work*.
- Ministerio del Trabajo.** (2017). *Aprueba Reglamento Para la Aplicación del Artículo 13 del Código del Trabajo*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Mutual de Seguridad.** (10 de Junio de 2018). *Modelo de certificación de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad*. Obtenido de https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/0f1ba27b-5f43-42c1-8229-5a4711ace093/Reglamento_modelo_de_certificacion_CPHS.pdf?MOD=AJPERES&CID=kOfJMBQ
- Narbona, K.** (2015). Para Una Historia del Tiempo Presente: Lo Que Cambió El Plan Laboral De La Dictadura. *Fundación Sol*.
- Nichol, K., Kudla, I., McCaskell, L., & Linn Holness, D.** (2009). Form and Function of Joint Health and Safety Committees in Ontario Acute Care Hospitals. *Healthcare Quarterly*.
- OIT.** (2003). *Directrices sobre buenas prácticas: identificación, análisis, estructuración, difusión y aplicación. Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT-MINTRAB.** (2012). *ConstruYo Chile para Comités Paritarios. Manual del relator*. Santiago: OIT.
- Ollé Espulga, L., Menéndez Fuster, M., Muntaner, C., Benach, J., Vergara Duarte, M., & Vázquez, M. L.** (2013). Safety Representatives' Views on Their Interaction With Workers in a Context of Unequal Power Relations: an Exploratory Qualitative Study in Barcelona. *American Journal of Industrial Medicine*.
- Ortí, A.** (1993). La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social. En J. Gutiérrez & J. M. Delgado (Eds.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (pp. 87-1xx). Madrid: Síntesis.
- Peck, J. & Theodore, N.** (2012). Follow the policy: a distended case approach. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44 (1), 21-30.
- Ragin, C.** (1992). Introduction: Cases of "What is a case? En H. Becker & C. Ragin (Eds.), *What is a case? Exploring the Foundations of Social Inquiry* (pp.1-17). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rogers, J., & Streeck, W.** (1992). *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: University of Chicago Press.
- Romanik, K.** (2016). *El Contrato de Trabajo por Obra o Faena: Revisando una Modalidad Atípica*. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo.

- Sáez, N.** (2007). *Accidentes Graves o Fatales. Obligaciones y Consecuencias*. Santiago Chile: Boletín Oficial de la Asociación de profesionales de la Dirección del Trabajo.
- Salinero, J.** (2013). *Efectos de la Acción Colectiva en la Protección, Seguridad y Salud de los Trabajadores en el Sector de la Construcción*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Simard, M., Carpentier-Roy, M., Marchand, A., & Duelllet, F.** (1999). *Processus organisationnels et psycho-sociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et en sécurité du travail*. Montreal: Institut de recherche Robert Sauve en santé et en sécurité du travail.
- Stevens, P.** (1996). Focus Groups: Collecting Aggregate-Level Data to Understand Community Health Phenomena. *Public Health Nursing*, vol. 13, n°3, pp. 170-176
- SuSeSo.** (2016). *Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social*. Santiago, Chile: SuSeSo.
- SuSeSo.** (2018). *Estadísticas de Seguridad Social (informe anual)*. Santiago, Chile: Superintendencia de Seguridad Social.
- Taras, D., & Kaufman, B.** (2006). Non-Union Employee Representation in North America: Diversity, Controversy and Uncertain Future. *Industrial Relations Journal*.
- Terry, M.** (1999). Systems of Collective Employee Representation in Non-Union Firms in the UK. *Industrial Relations Journal*.
- Villalba, U.** (2008). El Empoderamiento Entre la Participación en el Desarrollo y la Economía Social. En B. Espinosa, *Mundos del Trabajo: Pluralidad y Transformaciones Contemporáneas*. Ecuador: FLACSO.
- Timmermans, S. & Tavory, I.** (2012). Theory construction in qualitative research: from grounded theory to abductive analysis. *Sociological Theory*, 30 (3), 167-186.
- Turner, D.** (2010). Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators. *The Qualitative Report*, vol. 15, n°3, pp. 754-760.
- Walters, D.** (2010). *The Role of Worker Representation and Consultation in Managing Health and Safety in the Construction Industry*. Ginebra: OIT.
- Walters, D., & Nichols, T.** (2007). *Worker Representation and Workplace Health and Safety*. Londres: Pallgrave Macmillan.
- Walters, D., Quinlan, M., Johnstone, R., & Wadsworth, E.** (2016). Cooperation or Resistance? Representing Workers' Health and Safety in a Hazardous Industry. *Industrial Relations Journal*.

Waters, D., & Gourlay, S. (1990). *Statutory Employee Involvement In Health And Safety At The Workplace: a Report of The Implementation and Effectiveness of the Safety Representatives and Safety Committees Regulations*. Londres: HSE.

Weeks, J. (2011). *Health and Safety Hazards in the Construction Industry*. Ginebra: ILO.

Yassi, A., Lockhart, K., Sykes, M., Buck, B., Stime, B., & Spiegel, J. (2013). Effectiveness of Join Health and Safety Committees: A Realist Review. *American Journal of Industrial Medicine*.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. 2nd. Ed. London: SAGE.

RESUMEN EJECUTIVO

ANTECEDENTES

El Comité Paritario de Faena (CPF) representa una instancia que debería jugar un importante papel de promoción de la seguridad y prevención de riesgos en el sector de la construcción, al fundar propia acción sobre la participación, principio que varias evidencias destacan como esencial a la hora de gestionar de manera efectiva esos temas (OIT-MINTRAB, 2012; Salinero, 2013).

Esta investigación inscribe el buen funcionamiento del comité paritario en el marco de los estudios sobre participación efectiva de trabajadores, cuyas discusiones y hallazgos hacen hincapié en la existencia de precisas condiciones contextuales. Específicamente, el tipo, alcance y la consecuente efectividad de la participación de los trabajadores, están estrechamente vinculados con el tipo de relaciones laborales vigentes y los márgenes que estas dejan para la distribución del poder entre las partes (Fox, 1966; Walters y Nichols, 2007).

PREGUNTA DE INVESTIGACION Y OBJETIVO

La **pregunta de investigación** a la base del estudio fue:

¿Qué prácticas realizadas en las faenas del sector de la construcción permiten el buen funcionamiento del Comité Paritario de Faena, y por qué?

Para responder a la pregunta se elaboraron los siguientes **objetivos**:

Objetivo general

Analizar comparativamente las prácticas valoradas como beneficiosas para un buen funcionamiento del Comité Paritario de faena (CPF) por los distintos actores en distintos contextos de faenas del sector inmobiliario, con énfasis en la perspectiva de los trabajadores al respecto.

Objetivos específicos

1. Analizar las percepciones sobre lo que es un buen funcionamiento del Comité Paritario de faena para los distintos actores en distintos contextos de faenas.
2. Analizar y comparar las percepciones sobre las prácticas o condiciones asociadas al funcionamiento del Comité Paritario de faena en distintos contextos de faenas, desde la perspectiva de los distintos actores.
3. Comparar las percepciones de los actores de distintos contextos de faenas sobre el funcionamiento del Comité Paritario de faena.

METODOLOGIA

La investigación tuvo carácter cualitativo e interés exploratorio y se desarrolló entre marzo 2019 y agosto 2020. Se implementó en cuatro faenas pertenecientes al sector inmobiliario que fueron seleccionadas por MUSEG en función de su disponibilidad y disposición a participar.

Respecto de la selección de los participantes, se buscó observar y analizar los discursos situados en distintas posiciones al interior de la faena que condicionan las prácticas y valoraciones de los actores respecto del funcionamiento del comité paritario. De esta manera, se entrevistaron los siguientes actores: administradores de faena; prevencionistas de riesgo; trabajadores de base; miembros del comité paritario, tanto representantes de la empresa como representantes de los trabajadores y los respectivos suplentes; dirigentes o delegados sindicales de seguridad.

Para el levantamiento de información, se utilizó principalmente la producción de información cualitativa primaria a partir de entrevistas en profundidad individuales y grupales a los distintos actores mencionados. Paralelamente, para acercarse de mejor forma a las faenas se consideró también la selección y sistematización de información documental, que fue relevante para la construcción de las pautas de entrevistas. En total se realizaron 23 intervenciones.

La información producida en el proceso investigativo fue sometida al análisis de contenido de datos textuales, para lo cual fue ordenada, seleccionada y posteriormente interpretada, relacionando la información producida tanto con el corpus teórico construido para la investigación como con el contexto específico en que se desenvuelven los informantes.

PRINCIPALES RESULTADOS

Un primer componente de los resultados dice relación con la **caracterización y clasificación de los contextos** de las faenas participantes, para encontrar posibles categorías capaces de hacernos comprender de una manera más amplia el por qué y el cómo del funcionamiento de los comités paritarios estudiados. A este nivel se apreció el levantamiento de elementos comunes como: la difícil adherencia de las empresas contratistas con las normas y gestiones de SST; los problemas ligados a la alta rotación de trabajadores; la existencia de canales formales de entrega de información a los trabajadores, de mecanismos de recompensa e incentivo y sancionatorios; la existencia paralela de estrategias “informales” para el abordaje de los temas de salud y seguridad y, en último el papel gravitante del asesor en prevención de riesgos. También fue posible rescatar elementos que diferenciaban los contextos de las cuatro faenas: la importancia asignada al abordaje de los temas de SST por parte de la administración, la participación de trabajadores en materia de seguridad, el papel del prevencionista respecto de los miembros del comité, la presencia de actividades de MUSEG en la faena.

En base a estos elementos las cuatro faenas estudiadas se agruparon en: contextos favorables (faena C), contextos desfavorables (faena B y D) y contextos moderadamente favorables (faena A).

Un segundo ámbito del análisis apuntó a **conocer y caracterizar la acción de los comités paritarios** participantes del estudio, con el objetivo de identificar buenas prácticas y comprenderlas como parte de una reflexión más amplia sobre cómo mejorar el desempeño de los comités paritarios de faena. En este caso también fue posible apreciar la emergencia de elementos comunes y diferenciadores. En base a los primeros es posible afirmar que todos los CPF estudiados realizan sus reuniones mensuales, así como la investigación de accidentes e la inspección de faena; todos además muestran interés prioritario hacia el bienestar de los trabajadores y la condición de las instalaciones de faena y solo un tratamiento puntual de problemas relativos a SST; todos los administradores opinan que los requerimientos del CPF son lógicos y racionales y normalmente cumplen con los compromisos adquiridos durante las reuniones de comité. Además, todos los comités contemplan la incorporación de contratistas dentro del comité y su rol principal que se le asigna es el “cinta transmisora” entre trabajadores y dirección. Los elementos que diferenciaron los comités analizados de manera más relevante fueron: la confianza y empoderamiento que muestran los representantes de trabajadores en el desarrollo de sus labores; la representatividad del comité respecto de exigencias de los trabajadores; la motivación de los representantes para ser miembros del CPF; el compromiso que tiene la empresa y la administración hacia el comité paritario; la participación efectiva de trabajadores en las labores de inspección de faena e investigación accidentes.

En base a estos elementos los cuatro CPF fueron clasificados como: comité con participación efectiva (faena A); comité con participación efectiva pero limitada (faena C); comité sin participación efectiva (faena B y D).

Un último ámbito del análisis apuntó a **conocer y caracterizar las buenas prácticas** que se pudieron rescatar a partir de los relatos de los distintos actores. Se reconocieron ocho buenas prácticas que se pueden distinguir en dos tipos fundamentales: **buenas prácticas directas**, que serían aquellas que tienen un impacto o efecto directo en el CPF ya que ocurren en

referencia directa hacia este; y **buenas prácticas indirectas**, que sin relacionarse de manera evidente con el CPF sí puede tener un impacto en su buen funcionamiento.

Buenas prácticas “directas”:

1. Socializar las actas del comité para todos los trabajadores de la faena;
2. Incluir los contratistas en las reuniones del CPF,
3. Construir subcomisiones de trabajo dentro del comité
4. Incentivar la participación de trabajadores motivados y con continuidad durante todo el curso de la faena,
5. Otorgar al CPF la facultad de incentivar el comportamiento seguro de los trabajadores entregando reconocimientos y premios mensuales.
6. Contemplar tiempos para el desarrollo de funciones del CPF (Cartas Gantt, tiempos protegidos

Buenas prácticas “indirectas”:

7. Fomentar la continuidad de los equipos de trabajo en la faena, incluyendo profesionales, prevencionistas, administradores y un grupo de trabajadores de base;
8. Fortalecer la motivación y actitud de los prevencionistas hacia la participación de los trabajadores en el CPF.

CONCLUSIONES

- Las buenas prácticas identificadas no son fórmulas mágicas que pueden ser aplicadas en cualquier faena o comité paritario: al contrario, el estudio destaca que su origen y éxito dependen en gran medida por el contexto de faena en que se aplican.
- Las buenas prácticas identificadas se asocian a comités en los cuales se presenta una participación efectiva de trabajadores, que a su vez se asocia a contextos favorables o medianamente favorables.
- La reflexión acerca del buen funcionamiento de los comités paritarios debe integrar la dimensión de las relaciones laborales y no contemplar solamente elementos ligados a su funcionamiento interno.
- Los comités paritarios prosperan en aquellos contextos en que los distintos intereses existentes pueden organizarse a partir de una serie de derechos y mecanismos que garantizan su libre expresión, interacción, negociación.
- Los comités paritarios serían poco efectivos en aquellos contextos en que se niega la existencia de intereses distintos en el lugar de trabajo limitando así la participación de los empleados a mera validación de intereses de la empresa y de la administración.

- El buen funcionamiento del comité paritario de faena operaría con un grado de control muy alto por parte de la empresa o de sus asesores y líneas de mando y ciertas prácticas de apoyo a los trabajadores representantes terminan prolongando su estado de dependencia y debilidad más que su despliegue autónomo. En este sentido sería útil repensar las relaciones entre expertos y trabajadores representantes, en pos de una horizontalidad que posibilitaría un cambio relevante en las prácticas de los comités paritarios de faena.
- Es necesario reflexionar sobre el proceso de constitución del CPF y la posibilidad efectiva de una elección democrática para esta institución en el contexto del sector de la construcción. Se ha visto que un proceso de constitución relativamente guiado por el prevencionista pareciera ser una manera más apropiada de constituir este espacio que la presunción de que el trabajador vaya efectivamente a participar de manera espontánea.