

CUADERNO  
DE INVESTIGACIÓN

66



## Condiciones de trabajo en empresas contratistas de la industria forestal, provincia de Malleco, región de La Araucanía



Dirección del  
Trabajo

Gobierno de Chile

**Condiciones de Trabajo en  
empresas contratistas de la industria forestal,  
provincia de Malleco, región de La Araucanía**  
es una publicación del Departamento de Estudios  
de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: En trámite.  
ISBN: 978-956-6098-38-6.

Dirección del Trabajo  
Agustinas #1253, Santiago  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

Cita sugerida:  
Oñate, Celina. (2023). Condiciones de Trabajo en  
empresas contratistas de la industria forestal,  
provincia de Malleco, región de La Araucanía.  
Cuaderno de Investigación N° 66. Dirección del Trabajo

**Diseño**  
Christian Godoy Bazo  
Nicolás Morales Esparza

Santiago de Chile, octubre de 2023

## CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N°66



### Condiciones de trabajo en empresas contratistas de la industria forestal, provincia de Malleco, región de La Araucanía

**CELINA CARRASCO OÑATE**

El estudio contó con la colaboración de  
Roxana Espinoza Núñez, asistente social.



## DECLARACIÓN

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan tanto a hombres, mujeres, como a otras identidades.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, fuente utilizada para algunos de los capítulos de este estudio, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.



# Índice

6	<b>Agradecimientos</b>
7	<b>Presentación</b>
9	<b>1. Introducción</b>
13	<b>2. Marco referencial</b>
14	Seguridad y salud en el trabajo
15	Participación de los trabajadores en las decisiones
16	Contexto regional
19	Breve panorama del sector forestal
22	Ocupación en el sector forestal
26	Mesa Tripartita de Trabajo Forestal, provincia de Malleco
26	Programa Regional de Fiscalización en el sector forestal, Dirección del Trabajo
27	Organización sindical en la región
32	<b>3. Metodología</b>
36	<b>4. Análisis de casos</b>
36	Características generales de las empresas del estudio
39	Vínculo entre empresa principal y empresa contratista
42	Cumplimiento de contratos
44	Proyecciones de las empresas contratistas
46	<b>5. Condiciones laborales en las empresas estudiadas</b>
46	Exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo
47	Verificación del cumplimiento de exigencias de la empresa principal
49	Accidentabilidad
52	Medidas implementadas para evitar ocurrencia de accidentes
55	Enfermedades profesionales
59	Prevención de riesgos laborales y oportunidades de participación
64	Exposición a riesgos laborales
67	Medidas implementadas para el control de riesgos laborales
68	Prevalencia de factores de riesgo psicosociales
71	Remuneraciones
73	Condiciones medioambientales de trabajo
74	Organización sindical en la región
76	Prácticas antisindicales
79	Vínculo entre sindicatos de empresa principal y empresa contratista
80	Oportunidades de participación en la prevención de riesgos laborales: Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
84	<b>6. Mesa tripartita de trabajo forestal (Malleco)</b>
86	<b>7. Programa regional de fiscalización de la Dirección del Trabajo</b>
90	<b>8. Taller con dirigentes sindicales del sector</b>
94	<b>9. Reflexiones finales</b>
98	<b>10. Bibliografía</b>
102	<b>11. Anexos</b>
103	Anexo 1
104	Anexo 2
106	Anexo 3
106	Anexo 4
107	Anexo 5
108	Anexo 6
109	Anexo 7
110	Anexo 8
111	Anexo 9
112	Anexo 10

## Agradecimientos

La autora agradece la colaboración de Álvaro Segura Diez, fiscalizador de la Inspección Provincial de Malleco, quien actuó como contraparte técnica del estudio; a los funcionarios y funcionarias Maité Núñez Urquieta, Directora Regional del Trabajo a la fecha de la investigación; Héctor Gavilán Zurita, inspector provincial de Angol (S); César Huichalaf, coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional de La Araucanía y Jorge Calluman Curipan, auxiliar de la DRT Temuco, que colaboraron activamente en el desarrollo de este estudio.

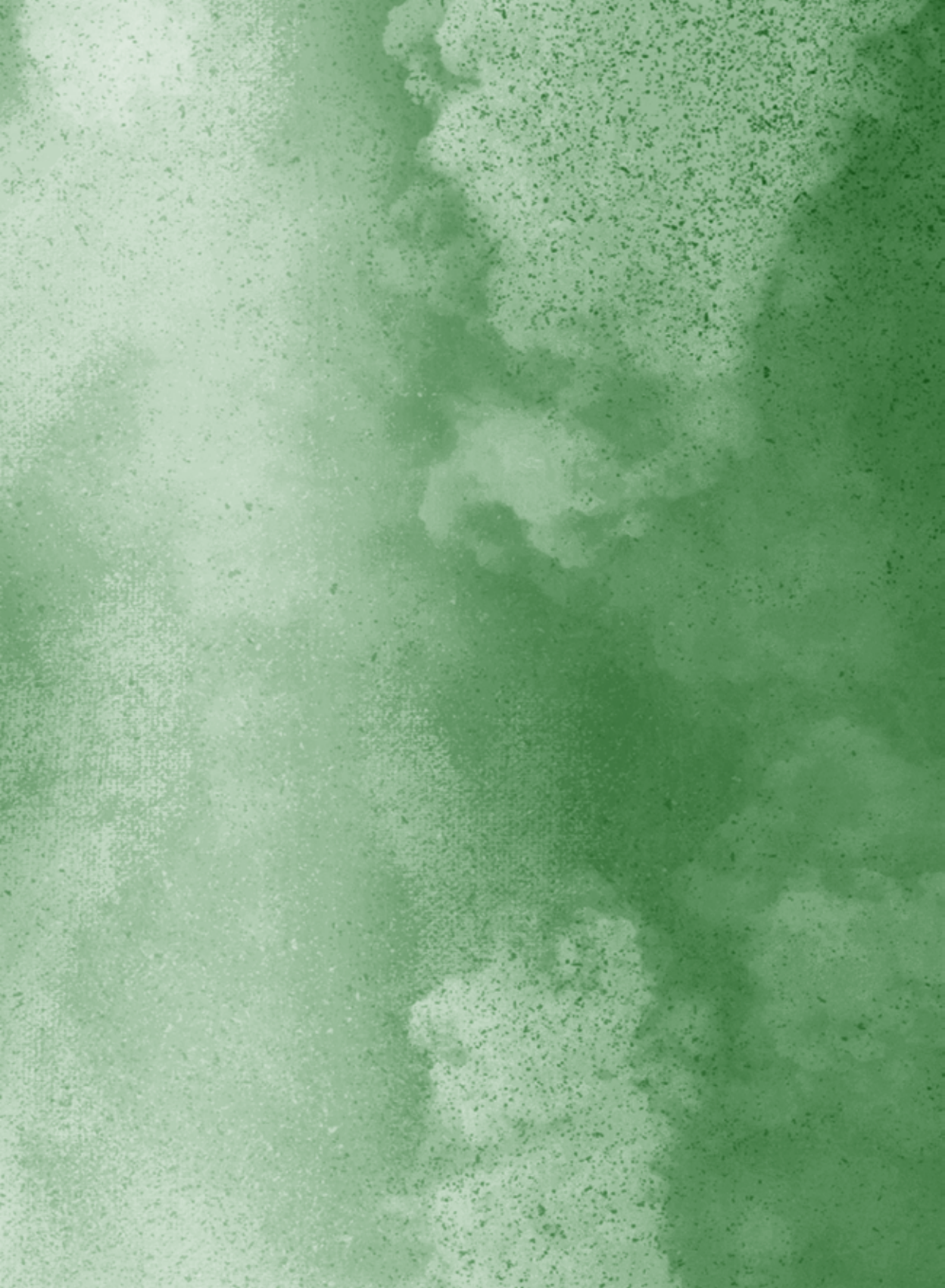
A Jesús Donari Cares, profesional del Departamento de Estudios, que colaboró en el procesamiento de los datos, a los dirigentes sindicales, empresas, profesionales y a todas las personas que entregaron información relevante para esta investigación.

## Presentación

El presente texto surge de un trabajo de investigación realizado por Celina Carrasco Oñate, psicóloga social, con la colaboración de Roxana Espinoza Núñez, funcionaria de la DRT de la Araucanía, en el transcurso de los años 2017 y 2018. Los resultados de dicho trabajo se habían mantenido inéditos hasta la actualidad, no habiendo sido publicados sus resultados ni total ni parcialmente. Ante esta realidad, las actuales autoridades de la Dirección del Trabajo, en vistas de la relevancia del tema, han decidido publicar este trabajo en formato de Cuaderno de Investigación, con el fin de compartir con la ciudadanía sus reflexiones y resultados en torno a las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de empresas contratistas del sector forestal, con el fin de contribuir a través de su visibilización a la disminución de las brechas identificadas, especialmente en lo referido a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, y a las posibilidades de representación y acción sindical.

El difundir este tipo de trabajo de investigación se enmarca en el contexto de los esfuerzos institucionales que la Dirección del Trabajo está realizando por consolidar el trabajo decente en nuestro país, visibilizando las brechas existentes para su consecución y, así mismo, entregando elementos tanto para la elaboración de políticas pertinentes y eficaces de fiscalización, como para la implementación de mejoras que los propios empleadores pudiesen realizar ante las dinámicas y realidades laborales identificadas.

Gonzalo Tassara Oddó  
Jefe Departamento de Estudios  
Dirección del Trabajo





# 1. Introducción

El estudio se inscribe en las líneas de trabajo definidas por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en las prioridades de las políticas públicas en materia laboral, y el interés de la institución por abordar estos temas, desde la puesta en marcha de la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo<sup>1</sup>.

La investigación indaga en las condiciones de trabajo en una muestra de diez empresas contratistas que prestan servicios a empresas principales de la industria forestal. El objetivo es describir las condiciones de trabajo y el vínculo que se establece entre estas empresas ubicadas en la provincia de Malleco.

Por otra parte, busca comprender la complejidad de la realidad laboral, en un contexto regional con ciertas particularidades, y cuyas características según los datos

---

1 La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) se enmarca dentro de los lineamientos establecidos en el Convenio 187 de la OIT, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ratificado por Chile el 27 de abril de 2011, y en el Programa de Gobierno (2016) el cual señala que *“debemos avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpore activamente a los sectores y modernice la institucionalidad”*, y cuyo proceso de consulta se enmarca en un diálogo que ha considerado la participación tripartita. Tanto en el diseño como en la formulación de la PNSST se ha considerado la participación y opinión de las organizaciones más representativas de trabajadores (CUT), empleadores (CPC) e instituciones públicas relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo y **la participación de los actores regionales**, considerando que las regiones tienen distintas realidades en materias de seguridad y salud en el trabajo.

regionales muestran un territorio con grandes diferencias en cuanto a desarrollo económico y social. La mayoría de sus comunas presenta altos niveles de pobreza, deficiencias en educación, poca infraestructura en servicios y conectividad, entre otros problemas, lo que contrasta con la existencia de valiosos recursos naturales y una larga tradición cultural, en la que destaca la presencia de la etnia Mapuche.

A lo anterior, se agrega la petición de dirigentes sindicales de La Araucanía<sup>2</sup>, lo que permitió la posibilidad de explorar en la acción colectiva que realizan los sindicatos<sup>3</sup> y su participación en materia de prevención de riesgos laborales, recuperando la percepción que tienen los actores laborales en cuanto a la gestión de los riesgos en los procesos productivos del sector forestal y las relaciones laborales que se instalan en las empresas que prestan diferentes servicios al rubro.

Considerando la petición sindical, el estudio aborda los aspectos relacionados con la accidentabilidad y enfermedades ligadas al trabajo forestal, los recursos de capacitación en materia de prevención de riesgos, las oportunidades de participación y toma de decisiones referentes a las condiciones de trabajo en que se desempeñan.

El estudio contó con el apoyo de la Dirección Regional de La Araucanía y de la Inspección Provincial de Malleco (Angol). El trabajo conjunto permitió contactar y acceder a las empresas, coordinar las reuniones con los dirigentes sindicales e informantes calificados del sector.

El análisis de la información obtenida de las empresas seleccionadas permitió indagar en el conocimiento de las condiciones de trabajo y relaciones laborales, ahondando en el vínculo entre las empresas contratistas y la empresa principal en

---

2 Con fecha noviembre del 2016 se realizó una reunión en la Inspección Provincial del Trabajo del Angol con la Directora (s) Regional del Trabajo, el inspector provincial y dirigentes sindicales del sector forestal de las siguientes organizaciones: Sindicato Startec Mininco, Sindicato de Transportes Tranaquepe, Sindicato de Transportes Cartes Hnos., Federación Nacional de Sindicatos Industriales, Sindicato Plywood CMPC Madera Planta Mininco, Sindicato de Paneles Angol, Sindicato Apco N°2 Mininco y el Jefe del Departamento de Estudios de la DT.

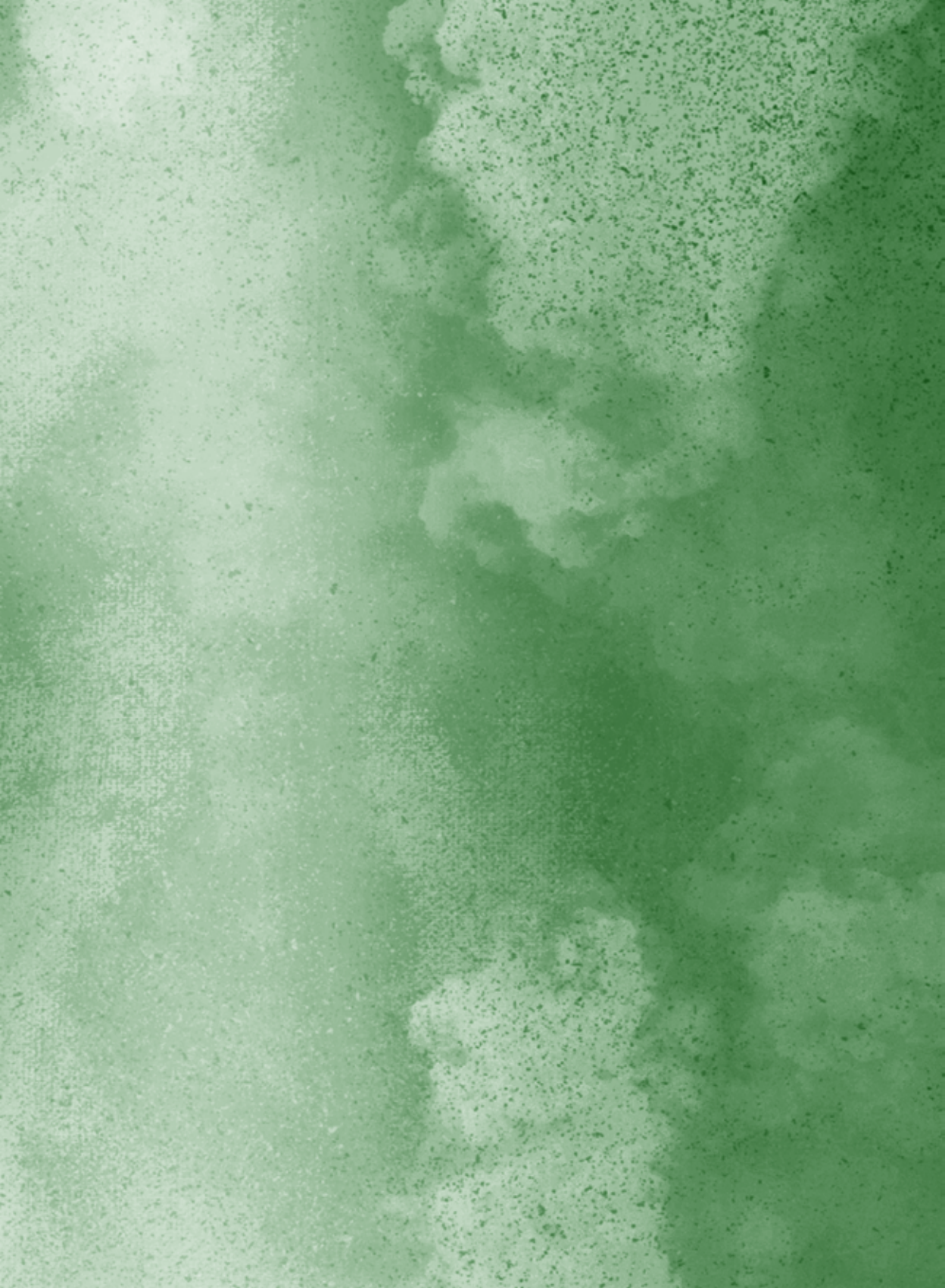
3 El artículo 220 del Código del Trabajo, referido a los fines principales de las organizaciones sindicales, señala que entre sus funciones estos deben: “Representar a los afiliados en las diversas instancias de negociación colectivas, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”; y “En general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales”, así como “Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento”.

materia de contratos, cumplimiento de normas laborales y acciones de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El estudio también responde a la necesidad de la Dirección del Trabajo de contar con información sobre realidades laborales regionales, colaborando en el conocimiento de sectores específicos, en el interés de incentivar el cumplimiento de las normas laborales y promoviendo el mejoramiento de condiciones de trabajo.

Asimismo, es un recurso para consolidar el diálogo tripartito. La construcción de mesas de diálogo social es un recurso importante en la búsqueda de soluciones y el fortalecimiento de las buenas prácticas laborales. Los resultados de este estudio forman parte del compromiso que adquirió la Dirección Regional de la Araucanía en la Mesa de Trabajo del sector forestal, con el apoyo y colaboración de las empresas y sindicatos partícipes de esta instancia tripartita.









## 2. Marco referencial

La investigación se apoya en el concepto del trabajo decente, planteamiento fundamental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para la OIT es esencial la promoción de oportunidades para que hombres y mujeres tengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para lo cual deben confluir cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

La construcción de un trabajo decente requiere “analizar y abordar las desigualdades en el acceso al trabajo y al empleo, en su remuneración, en los derechos en el trabajo y en la protección”. Estos factores explican ya, en gran medida, el porqué de la desigualdad de los ingresos. “El diálogo social entre los agentes interesados puede ayudar a fijar perspectivas comunes sobre la mejor manera de progresar hacia la igualdad, y el avance hacia los objetivos de trabajo decente puede contribuir de manera significativa a la consecución de las metas de igualdad, atendiendo a algunos de los elementos importantes que configuran el Programa de Trabajo Decente”<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> El programa de trabajo decente y la seguridad y salud en el trabajo en la Memoria del Director General de la OIT: “Reducir el Déficit de Trabajo Decente. Un Desafío Global” (Somavia, 2000)

## Seguridad y salud en el trabajo

Parte importante de este marco es el concepto de seguridad y salud laboral, que forma parte del programa de Trabajo Decente.

“En la propia empresa, el asunto principal en materia de protección social es la seguridad y la salud en el trabajo... En muchos países en desarrollo y en transición hay poca información pública sobre el particular y es preciso reforzar su capacidad para concebir y aplicar una política y unos programas eficaces. Todavía hoy, en muchas de las nuevas decisiones de inversión se sigue haciendo caso omiso de la seguridad y salud en el trabajo y de los factores ambientales” (OIT, 1999).<sup>5</sup>

Los Convenios Internacionales del Trabajo y sus respectivas recomendaciones<sup>6</sup> en esta materia plantean, entre otros aspectos, que un trabajo decente o digno debe ser seguro y, para ello, debe cumplir ciertos factores básicos:

- a) deben realizarse en un ambiente seguro y saludable
- b) sus condiciones deben favorecer el bienestar y la dignidad de los trabajadores

---

<sup>5</sup> “Trabajo Decente”, Memoria del Director General, OIT 87° reunión, junio de 1999.

<sup>6</sup> El Convenio N°155 y su Recomendación N°164 sobre Salud de los Trabajadores, adoptados por Chile en 1981, establecen las bases de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que cubre todos los sectores de actividad y a todos los trabajadores, con el propósito de establecer un sistema coherente y completo para la prevención de los riesgos en el trabajo, las lesiones por accidente y las enfermedades profesionales en las empresas. El Convenio N° 161 y su Recomendación N° 171 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, adoptados en Chile en 1985, se aplican en complemento con el Convenio N°155 y disponen que los servicios de salud en el trabajo deben ser establecidos progresivamente para todos los trabajadores en todos los sectores de actividad económica. Dichos servicios tienen funciones fundamentalmente preventivas en las áreas de salud y seguridad en el trabajo y son responsables de asesorar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a nivel de las empresas sobre: (1) los requisitos para establecer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca la salud física y mental de los trabajadores en relación con el trabajo; (2) la adaptación del medioambiente y las condiciones de trabajo a los trabajadores; (3) la prevención y control de accidentes y enfermedades del trabajo, y la promoción de la salud integral de los trabajadores. Además de las normas marco antes mencionadas, más de 70 normas (convenios y recomendaciones), de entre los 187 Convenios de la OIT, tratan el control de riesgos de accidentes mayores); agentes causales específicos (radiaciones ionizantes, asbestos, benceno, productos químicos), categorías especiales de trabajadores (trabajadores de mar, trabajadores jóvenes, trabajadores portuarios); medidas preventivas generales en los lugares de trabajo. (contaminación, ruido y vibraciones en los lugares de trabajo, prevención de cáncer ocupacional, peso máximo). Valentina Forastieri, Especialista en Condiciones de Trabajo Seguridad y Salud Ocupacional OIT. 2007

- c) deben ofrecer posibilidades reales de desarrollo y realización personal y de servicio a la sociedad<sup>7</sup>.

En la legislación chilena, la Ley N°16.744 sobre materias de seguridad y salud en el trabajo establece las normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley está complementada por los decretos Ley N°594 que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; el Decreto Supremo N° 54 que Aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; el Decreto Supremo N°40 que Aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Laborales y el Código del Trabajo, entre otras normativas.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), por su parte, integra los lineamientos del Convenio 187 de la OIT<sup>8</sup>, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo ratificado por Chile, entró en vigencia en abril del año 2012 y plantea, entre sus compromisos normativos, que la seguridad y salud laboral es un derecho fundamental específico en nuestra Constitución Política del Estado.

### Participación de los trabajadores en las decisiones

Los trabajadores participan mediante un variado número de formas de representación, que reflejan las relaciones laborales, las tradiciones sindicales y los acuerdos que existen en materia de trabajo en los distintos países. En el campo de la salud laboral, la forma más común es la de los delegados y delegadas de prevención, los que

---

7 Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión del 26 de junio de 1984, sobre la acción de la OIT en el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

8 El Convenio 187 de la OIT de 2006, sobre el *marco promocional de la seguridad y la salud en el trabajo*, es fruto de la Estrategia Global de la OIT y pivota sobre cuatro elementos: una política nacional, un sistema de seguridad y salud en el trabajo, un programa nacional y el fomento de una *cultura nacional de prevención*. Esta tiene como eje fundamental la construcción de una cultura de la prevención, entendida esta como: “*El respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención*”. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C187>

existen en algunos países de la Unión Europea<sup>9</sup>. Esta figura refuerza la participación de los trabajadores al tener dedicación exclusiva en las materias de prevención de los riesgos en la empresa.

En estos países la representación de los trabajadores en salud laboral está centrada en las relaciones entre los representantes de los trabajadores, sindicatos, comités de seguridad y salud o cláusulas de salud y seguridad en la negociación colectiva y los diversos tipos de organización para la gestión de la prevención adoptados por los empleadores. El análisis de estas experiencias indica que las empresas que tienen disposiciones participativas en los lugares de trabajo conducen a mejores prácticas de gestión de la prevención de los riesgos y presentan mejores resultados en materia de protección de la salud y seguridad de su personal.

### Contexto regional

El Plan Regional de Gobierno 2014-2018 para la región de La Araucanía constata que desde la mirada del desarrollo sustentable la región presenta escasos resultados en materia económica, con tasas de crecimiento inferiores a la media del país y, en muy pocas ocasiones, con niveles superiores al promedio nacional, lo que es disonante con el potencial de recursos naturales que posee la región<sup>10</sup>.

Además, señala que el desarrollo de la economía en la región está muy vinculado a los recursos naturales y a la ruralidad, y al crecimiento de sectores como turismo, acuicultura y energía basada en recursos renovables no convencionales.

---

9 Las investigaciones realizadas en países anglosajones y escandinavos muestran que las empresas en las que los sindicatos están presentes son más seguras y presentan mejores resultados en materia de salud laboral.

El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral europea. (Proyecto EPSARE), 2009. Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad, ETUI-REHS. [https://www.researchgate.net/publication/281372866\\_El\\_impacto\\_de\\_los\\_delegados\\_de\\_prevencion\\_en\\_la\\_salud\\_laboral\\_Una\\_perspectiva\\_europea\\_Proyecto\\_EPSARE\\_2009](https://www.researchgate.net/publication/281372866_El_impacto_de_los_delegados_de_prevencion_en_la_salud_laboral_Una_perspectiva_europea_Proyecto_EPSARE_2009)

10 El informe de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) sobre estudios territoriales del 2009 ubica a la Región de La Araucanía con un bajo PIB/Cápita y una baja tasa de crecimiento del PIB/cápita para el período 1995-2004. Para mayor información ver Estrategia Regional de Desarrollo 2010-2022, disponible en: [www.subdere.gov.cl/sites/default/files/documentos/estrategia\\_regional\\_de\\_desarrollo\\_region\\_de\\_la\\_araucania\\_2010-2022.pdf](http://www.subdere.gov.cl/sites/default/files/documentos/estrategia_regional_de_desarrollo_region_de_la_araucania_2010-2022.pdf)

La rama Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, por su parte, concentra su actividad económica en siete de los ocho territorios de la región, y agrupa la mayor cantidad de empleo en la región.

Igualmente, el Plan Regional de Gobierno señala la presencia de problemas críticos que inciden en la calidad de vida de los habitantes de la región, como: la escasez de agua para el consumo humano y para algunos sectores productivos; los altos índices de contaminación atmosférica, principalmente en Temuco y Padre Las Casas; la gestión de los residuos sólidos domésticos; la falta de apoyo a los predios adquiridos por la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Conadi y el rezago en materia de desarrollo económico y competitividad a nivel global y sectorial<sup>11</sup>.

La caracterización de los ingresos de los ocupados en la región, de acuerdo a cifras de la Encuesta Suplementaria de Ingresos<sup>12</sup> del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del año 2016, presenta los siguientes resultados:

- El 87,3% de los asalariados tiene un contrato escrito.
- El 70,2% posee un contrato indefinido.
- Según tipo de contrato, los asalariados con contrato escrito tienen mayores ingresos medios<sup>13</sup> y medianos<sup>14</sup> equivalente a \$511.991 y \$376.836, respectivamente, con 228.841 trabajadores.
- La mayor proporción de trabajadores asalariados se ubica en empresas de 200 y más empleados con un ingreso medio de \$586.228.
- Las empresas de menos de 5 y de hasta 10 empleados son las que pagan los salarios más bajos, siendo la media de \$278.392 y los ingresos medianos de \$376.918.

---

11 Mayor información en [www.gorearaucaania.cl](http://www.gorearaucaania.cl)

12 La Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), realizada por el INE, es un módulo suplementario aplicado al interior de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Su objetivo es caracterizar los ingresos laborales de los ocupados y los ingresos de otras fuentes de los hogares, a nivel nacional y regional. Mayor información en: [www.ine.cl](http://www.ine.cl), sección Ingresos y Gastos.

13 Ingreso medio o promedio: corresponde a la suma de todos los ingresos de la población dividido por la cantidad total de individuos u hogares que perciben ese ingreso. (glosario INE).

14 Ingreso mediano: es el ingreso de la persona u hogar situado en la posición central del conjunto de la población, una vez ordenados los ingresos de menor a mayor. Es el monto que divide a la población en dos partes iguales: una mitad recibe ingreso igual o menor que la mediana, mientras que la mitad restante recibe un ingreso mayor. (Glosario INE).

La rama de actividad económica Agricultura y Pesca, por su parte, concentró la mayor cantidad de personas ocupadas (19,6%), seguido del Comercio (15,1%) y Enseñanza (13,7%).

Según los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015 (Casen)<sup>15</sup>, la mayor tasa de pobreza nacional se da en la región de La Araucanía, con 23,6% de pobreza por ingresos a nivel de personas. El porcentaje de hogares en situación de pobreza por ingresos es mayor en el caso de la región de La Araucanía, con 20,7% (2015).

El Observatorio Laboral de La Araucanía<sup>16</sup> por su parte, considera que la región presenta un crecimiento sostenido del número de ocupados (2010-2014) y se mantiene estable en 2016, con caídas a fin del año y un leve repunte en 2017. Esto producto de ciclos estacionales provocados por el Turismo y la Agricultura, ciclos que también afectan la tasa de desempleo, la que aumenta en los meses de enero a junio y desciende en los trimestres posteriores.

La edad promedio de los trabajadores de La Araucanía es 44,2 años. Los trabajadores del sector Hoteles y Restaurantes poseen el promedio de edad más bajo de la región, con 40 años, seguidos por los sectores Construcción (41,3) y Transporte y Telecomunicaciones (41,3). En tanto los trabajadores del sector Silvoagropecuario tienen el promedio de edad más alto, con 50,4 años, seguidos por la Administración Pública (45,5), Servicios Sociales y Personales (43,9) e Industria Manufacturera (43,4).

La escolaridad promedio regional de los trabajadores es de 11 años. En los sectores de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler y Administración Pública, los trabajadores cuentan con más años de escolaridad (14 años y 13,7 años respectivamente). Por el contrario, el sector Silvoagropecuario presenta el menor nivel de escolaridad, con un promedio de 7,1 años, seguido por Construcción (10,2) e Industria Manufacturera (11) con una distancia superior a tres años de escolaridad, lo que evidencia una gran brecha entre el Silvoagropecuario y el resto de sectores.

---

15 [www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/Informe\\_de\\_Desarrollo\\_Social\\_2016.pdf](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/Informe_de_Desarrollo_Social_2016.pdf)

16 Observatorio Laboral de La Araucanía. Sence/Otic ProForma/Universidad de la Frontera, Temuco, Chile. "Panorama Regional de La Araucanía".2017.

Finalmente, la presencia de las mujeres en la ocupación regional corresponde al 39,7% del total de ocupados. Existe una mayor presencia de mujeres en los sectores Servicios Sociales y Personales (70,1%), asociado principalmente a los subsectores de Salud, Educación y Servicio Doméstico) y Hoteles y Restaurantes (61%). Por el contrario, en el sector Construcción existe un predominio masculino y un 3,9% de participación femenina. Otras ramas con menor proporción de mujeres son Transporte y Comunicaciones (9,4%) y el sector Silvoagropecuario (24,3%).

### Breve panorama del sector forestal

De acuerdo a la Corporación Nacional Forestal (Conaf)<sup>17</sup>, en Chile los bosques cubren una superficie de 17,66 millones de hectáreas, lo que representa el 23,3% de la superficie del territorio nacional. De eso, aproximadamente 14,41 millones de hectáreas, (19,04% del territorio nacional) corresponde a bosques nativos y 3,08 millones de hectáreas; a plantaciones forestales.

Las plantaciones se ubican, principalmente, en la macro zona forestal entre las regiones del Maule y de La Araucanía, mientras que los bosques nativos, en su mayor parte, desde la región de Los Ríos hacia el sur.

Según el Instituto Forestal, Infor, la producción industrial entre 2015 y 2016 a nivel de rubros fue positiva<sup>18</sup>. Los mayores aumentos estuvieron en la Industria Astilladora (14,0%), la Industria Impregnadora de Postes y Polines (10,6%), seguido de Madera Aserrada (1,0%) y Pulpa (0,5%); en cambio, la Industria de Tableros y Chapas bajó 3,9%, por la menor producción de Tableros MDF<sup>19</sup>.

Las exportaciones de productos forestales alcanzaron los US\$ 5.271 millones, disminuyendo en 3,1% con respecto al año 2015. La pulpa química tiene una alta proporción (45,6%), seguida por la madera aserrada (10,4%) y los tableros y chapas

---

17 <http://www.conaf.cl/nuestros-bosques/bosques-en-chile/>

18 Ver Anuario Forestal 2017. <http://wef.infor.cl/publicaciones/anuario/2017/Anuario2017.pdf>

19 Tablero MDF, es un tablero que se obtiene aplicando presión y calor a fibras de madera a las que se ha añadido previamente un adhesivo. La denominación exacta recogida en la normativa es tableros de fibras fabricados por el proceso seco (MDF). Las siglas MDF se corresponden con las iniciales de Medium Density Fiberboards. [https://www.cscae.com/area\\_tecnica/aitim/enlaces/documentos/Tableros\\_Fibras%20MDF\\_15.06.2015.pdf](https://www.cscae.com/area_tecnica/aitim/enlaces/documentos/Tableros_Fibras%20MDF_15.06.2015.pdf)

(10,3%). En total, fueron 121 países de destino de productos forestales de Chile, de los cuales los tres principales fueron China, Estados Unidos y Japón, concentrando el 51,3%. Las importaciones forestales alcanzaron los US\$ 1.277 millones, en primer lugar, papeles, cartones y sus manufacturas, seguido de muebles de madera y sus partes y piezas y, en tercer lugar, los tableros y chapas. Los países de origen de estas compras se concentran en China, Estados Unidos y Brasil, los que reúnen el 49,4%. (Anuario Forestal, 2017).

Según el Instituto Forestal, el sector forestal chileno presenta un importante desarrollo, destacando en el ámbito latinoamericano y mundial. Esto asociado, principalmente, al recurso bosques plantados y a la industria derivada, concentrados ambos en la parte centro-sur del país -regiones del Maule a Los Ríos- y cuya propiedad esta en manos de un reducido número de grandes empresas privadas, como se aprecia en el cuadro siguiente.



### Cuadro N° 1

Número estimado de plantaciones forestales según tipo de propietario y región, 2016

Región	Gran empresa	Mediana empresa	Medianos propietarios	Pequeños propietarios
Región de Coquimbo	-	1	44	254
Región de Valparaíso	-	1	42	876
Región Metropolitana	-	-	9	282
Región de O'Higgins	1	3	106	1756
Región del Maule	3	5	175	3463
Región del Biobío	3	7	146	5610
<b>Región de la Araucanía</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>151</b>	<b>7183</b>
Región de Los Ríos	3	2	19	1636
Región de Los Lagos	3	2	17	1261
Región de Aysén	1	1	5	426
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>714</b>	<b>22.747</b>

Fuente: Anuario Forestal 2018

#### Notas:

La clasificación por tipo de propietario obedece a un criterio de superficie. No incluye a los "micro propietarios" (<5 ha). Los criterios de clasificación son:

- Gran Empresa, patrimonio plantaciones sobre 30.000 ha.
- Mediana Empresa, patrimonio plantaciones sobre 5.000 y menor o igual a 30.000 ha.
- Mediano Propietario, patrimonio plantaciones sobre 200 y menor o igual a 5.000 ha. Para las regiones IV y XI el límite inferior es 400 ha.
- Pequeño Propietario, patrimonio plantaciones sobre 5 y menor o igual a 200 ha. Para las regiones IV y XI el límite superior es 400 ha.

El total de Gran Empresa y el total de Mediana Empresa no es igual a la suma por columna. Esto se debe a que un mismo propietario puede estar presente en más de una región. En Medianos Propietarios y Pequeños Propietarios esto último ocurre con menor frecuencia.

Parte importante de la producción y de las exportaciones forestales está representada por commodities, generados a base de madera de plantaciones por las grandes empresas, especialmente, pulpa, papel periódico, madera aserrada, tableros y chapas. Los bosques nativos tienen una escasa participación en la producción forestal del país en la actualidad.

Unos 160 mil son los actores directos del sector, entre estos más de 150 mil pequeños y medianos propietarios, que controlan más de 800 mil hectáreas de plantaciones forestales, Se estima que existen unos 8 millones de hectáreas de bosques nativos y más de 5 mil pymes de la industria de transformación primaria y secundaria de la madera. Estos actores no se han incorporado al desarrollo sectorial por la presencia de brechas de capital y tecnología que impiden su realización económica (Infor)<sup>20</sup>

### **Ocupación en el sector forestal**

De acuerdo a la información que aporta el Anuario Forestal 2017, la ocupación en el sector es de 113.468 personas. La industria primaria tiene la mayor cantidad de ocupados, con 36.551 personas, seguido de la industria secundaria con 29.904 personas.

La región de La Araucanía tuvo 14.966 personas ocupadas, de las cuales el mayor número son empleos en la industria primaria (6.244 personas), seguido de la silvicultura y extracción (3.472 personas).

---

<sup>20</sup> <http://www.infor.gob.cl/index.php/about-us/nosotros>

**Cuadro N° 2**  
Ocupación sector forestal por actividad según región  
2016

Región	Total	Silvicultura y Extracción (1)	Otras actividades silvícolas (1)	INDUSTRIA	
				Primaria (2)	Secundaria
XV-IV	1.040	273	16	1	750
V	3.044	571	11	252	2.210
RM	22.079	4.753	8.417	2.882	6.027
VI	2.881	838	81	1.168	794
VII	15.165	2.351	1.703	6.430	4.681
VIII	42.701	6.895	11.199	15.940	8.667
<b>IX</b>	<b>14.966</b>	<b>3.472</b>	<b>2.165</b>	<b>6.244</b>	<b>3.085</b>
XIV	6.707	1.123	1.810	2.224	1.550
X	3.920	766	351	1.058	1.745
XI	250	64	13	129	44
XII	715	100	41	223	351
<b>Total</b>	<b>113.468</b>	<b>21.206</b>	<b>25.807</b>	<b>36.551</b>	<b>29.904</b>

Fuente: Infor; Sistema de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sisesat) de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso)

**Notas:**

- (1) Incluye el control de incendios forestales entre otras actividades relacionadas.
- (2) Incluye a las plantas que consumen madera en trozas para la producción de madera aserrada, tableros y chapas, pulpa y papel, astillas y otros productos (cajas, cajones, bins y madera hilada).

Por otra parte, las actividades silvícolas y de extracción del año 2016 presentan un total de 21.206 ocupados, con una mayor ocupación en las labores de explotación de bosques. (Anuario Forestal, 2017)

**Cuadro N° 3**  
Ocupación de la actividad silvícola y extracción  
2014 a 2016

Año	Total	Explotación de bosques	Recolección de Productos Forestales no Madereros	Viveros Forestales	SERVICIOS DE ACTIVIDADES RELACIONADAS	
					Servicios de Plantación (1)	Servicios de Corte de Madera
2014	23.932	14.064	281	382	6.201	3.004
2015	24.595	14.692	354	452	6.006	3.091
2016	21.206	11.036	402	707	5.820	3.241

Fuente: Sistema de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sisesat) de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso)/Superintendencia de Seguridad Social (Suseso)

**Nota:**

(1) Incluye forestación y reforestación.

En materia de accidentabilidad, el Anuario Forestal 2017 aporta los siguientes datos de interés para este estudio: en el año 2016 hubo 4.826 accidentes del trabajo y 605 accidentes de trayecto. La mayoría de los accidentados fueron hombres.

La Industria forestal, en las actividades de Aserrado y Acepilladura de Madera, registra el mayor número de hombres accidentados por el trabajo (1.153) y solo 56 mujeres. Los accidentes de trayecto ocurrieron en mayor número en la industria de fabricación de papel, cartón y envases, con 130 hombres y 43 mujeres. En cuanto a los accidentes fatales, estos afectaron solo a hombres: 20 en accidentes del trabajo y cinco en accidentes de trayecto.

**Cuadro N°4**  
Accidentes del trabajo, de trayecto y fatales en el sector forestal  
2016

Actividad	N° de empresas	N° de accidentes				N° de accidentes fatales			
		Accidentes del trabajo		Accidentes del trayecto		Accidentes de trabajo		Accidentes de trayecto	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Silvicultura									
Explotación de bosques	830	316	6	22	5	3	0	0	0
Recolección de productos forestales no madereros	71	11	3	5	0	0	0	0	0
Viveros forestales	48	6	3	1	0	0	0	0	0
Plantación	524	163	4	13	0	1	0	0	0
Servicios de corte de madera	378	192	6	15	4	1	0	0	0
Control de incendios forestales	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras actividades silvícolas	860	601	82	100	55	4	0	2	0
<b>Industria</b>									
Aserrado y acepilladura de madera	933	1.153	56	92	24	6	0	0	0
Fabricación de tableros y chapas de madera	111	285	35	32	8	2	0	0	0
Fabricación de partes y piezas de carpintería	250	232	14	34	5	1	0	1	0
Fabricación de recipientes de madera	90	79	12	12	2	0	0	0	0
Fabricación de otros productos de madera	410	352	35	27	4	1	0	0	0
Fabricación de celulosa y otras pastas de madera	4	9	1	1	1	0	0	0	0
Fabricación de papel, cartón y envases	292	589	70	130	43	1	0	2	0
Fabricación de muebles	1.629	828	54	121	28	0	0	0	0
Reciclado de papel	26	10	2	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>6.461</b>	<b>4.826</b>	<b>383</b>	<b>605</b>	<b>179</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

Fuente: Sistema de información de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sisesat) de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). Anuario Forestal, 2017

## **Mesa Tripartita de Trabajo Forestal, provincia de Malleco**

La Mesa de Trabajo de la Industria Forestal de la Provincia de Malleco se inicia en mayo del 2015 y contó con la participación de la agrupación de organizaciones sindicales, la Federación de Trabajadores Industriales de reciente constitución y empresas contratistas y mandantes que realizan numerosas actividades, entre las cuales destacan las labores de poda, raleo, cosecha, transporte y elaboración de productos acabados de madera y celulosa.

Uno de sus objetivos es abordar los problemas que se presentan en las empresas de la industria forestal, mediante el recurso del diálogo social y la búsqueda de soluciones para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, buscando además incentivos para enriquecer las relaciones laborales y generar acuerdos que vayan más allá del cumplimiento normativo.

## **Programa Regional de Fiscalización en el sector forestal, Dirección del Trabajo**

El objetivo de este programa de la Dirección del Trabajo es aumentar los estándares de cumplimiento de la legislación laboral y de salud y seguridad para los trabajadores en el sector, con especial énfasis en materias de informalidad laboral, remuneraciones, jornada de trabajo y condiciones sanitarias básicas y ambientales en los lugares de trabajo.

Los sujetos de fiscalización son las empresas forestales propietarias y/o arrendatarias del predio, las que pueden tener un empleador único (empresas en las que sólo laboran trabajadores contratados directamente por ellas) o empresas principales (en que además de los trabajadores propios, prestan servicios trabajadores bajo régimen de subcontratación), empresas contratistas o subcontratistas. Las faenas corresponden a las faenas de cosecha, poda y raleo en Aserraderos Móviles al interior de los predios, Aserraderos Fijos y Viveros.

En el caso de las empresas en las que sólo laboran trabajadores contratados directamente por ellas, se observa el cumplimiento de las normas de salud y seguridad establecidas en el artículo 184 del Código del Trabajo y de las normas laborales básicas relativas a contrato de trabajo, jornada y remuneraciones.

En las empresas principales se chequea el cumplimiento de las normas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores propios<sup>21</sup> y de los subcontratados<sup>22</sup>, al igual que la aplicación de las normas laborales básicas relativas a contrato, jornada, remuneraciones, y verifica que sus contratistas estén inscritos en el Registro Especial de Empresas Contratistas<sup>23</sup>.

En el caso de las empresas contratistas y/o subcontratistas la fiscalización verifica si estas se encuentran inscritas en el Registro Especial de Empresas Contratistas, y el cumplimiento de las normas laborales básicas relativas a contrato de trabajo, jornada de trabajo y remuneraciones, además de materias de higiene y seguridad de responsabilidad directa del empleador, tales como la obligación de informar los riesgos laborales, constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad, entrega de elementos de protección personal y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos.

### **Organización sindical en la región**

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, aporta la siguiente información en materia de organización sindical para la región de La Araucanía y en la rama que agrupa agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Se observa una baja en la sindicalización para el año 2016, con la presencia de un total de 23 sindicatos. De los cuales, 17 corresponden a sindicatos de empresa, que agrupa a trabajadores de una misma empresa.

---

21 Del Artículo 184 del Código del Trabajo.

22 Según norma del Artículo 183-A del Código del Trabajo.

23 Artículo 92 bis del Código del Trabajo.

**Cuadro N° 5**  
Sindicatos activos, región de La Araucanía  
Rama Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, por tipo de sindicato  
Años 2014, 2015 y 2016

Tipo de sindicato	2014	2015	2016
Sindicato de Empresa <sup>24</sup>	15	14	17
Sindicato de Establecimiento <sup>25</sup>	0	0	1
Sindicato Independiente <sup>26</sup>	5	2	2
Sindicato Inter Empresa <sup>27</sup>	3	3	3
Sindicato Transitorio <sup>28</sup>	1	1	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>23</b>

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

De acuerdo al número de trabajadores en el año 2016, existe un total de 993 trabajadores afiliados a sindicatos. El mayor número de socios corresponde a los sindicatos de empresa, con el 74,8%.

24 Sindicato de empresa: agrupa a trabajadores de una misma empresa.

25 Sindicato de establecimiento: puede formarse en el caso de empresas con más de un establecimiento, pudiendo existir en cada uno de los establecimientos. (Art. 227 del Código del Trabajo).

26 Sindicato independiente: agrupa a trabajadores que no dependen de un empleador.

27 Sindicato Inter Empresa: agrupa a trabajadores de dos o más empresas.

28 Sindicato transitorio: aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.



### Cuadro N° 6

Cantidad y distribución de trabajadores afiliados a sindicatos activos, Región de La Araucanía  
Rama Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, por tipo de sindicato  
Años 2014, 2015 y 2016

Tipo de sindicato	2014		2015		2016	
	Trabajadores	Distribución	Trabajadores	Distribución	Trabajadores	Distribución
Sindicato de Empresa	730	55,9%	684	59,4%	743	74,8%
Sindicato de Establecimiento	0	0,0%	0	0,0%	68	6,8%
Sindicato Independiente	194	14,9%	96	8,3%	86	8,7%
Sindicato Inter Empresa	335	25,7%	326	28,3%	96	9,7%
Sindicato Transitorio	46	3,5%	46	4,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>1.305</b>	<b>100%</b>	<b>1.152</b>	<b>100%</b>	<b>993</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

De acuerdo al Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía<sup>29</sup>, en la región las organizaciones sindicales de este sector (Angol y Collipulli), se agrupan en dos tipos: las que se constituyeron a partir de las empresas mandantes (CMPC Maderas y CMPC Pulp); y las organizaciones correspondientes a las empresas contratistas que prestan servicios a estas empresas mandantes.

<sup>29</sup> César Huichalaf Díaz, en el cargo a la fecha en que se realizó este estudio.

**Cuadro N° 7**

Sindicatos de empresas contratistas de la Industria Forestal y Pulpa de Celulosa  
Región de La Araucanía  
Año 2016

SINDICATO	EMPRESA	FECHA DE CONSTITUCIÓN
Sindicato de Trabajadores de Empresa Maestranza Bio Bio	Contreras y Salazar Limitada	07/08/2017
Sindicato N°1 de Trabajadores Constructora Renaico	Constructora Renaico Limitada	15/12/2016
Sindicato de Trabajadores Empresa Forestal Corte Alto	Forestal Corte Alto Ltda.	19/10/2016
Sindicato de Empresa de Trabajadores Tromen Angol	Forestal Tromen S.A. <sup>30</sup>	08/09/2016
Sindicato de Trabajadores Transporte Tranaquepe	Transportes Tranaquepe Ltda.	23/02/2016
Sindicato de Trabajadores Empresa Servicios Edelweis	Servicios Edelweis Ltda.	14/10/2015
Sindicato de Empresa de Transportes Cartes Hermanos Ltda. (regiones del Biobío y de La Araucanía)	Cartes Hermanos Limitada	23/06/2007
Sindicato de Empresa de Transportes Errol Flies Argote, de la comuna de Angol	Errol Flies Argote	29/09/2007
S.T.E. Andres Pirazzoli y Cia. Ltda. de Mininco Apco N°2, Comuna de Collipulli	Andres Pirazzoli y Cia Ltda.	05/05/2002
Sindicato Empresa Startec S.A. Planta Plywood	Startec S.A.	03/08/2008
Sindicato de Trabajadores Empresa Yakos Mininco	Servicios Industriales Yakos Mininco Ltda.	19/12/2011
Sindicato de Trabajadores N° 1 Flamacar Ltda. Mininco	Servicios Forestales y Transportes Rosales	23/07/2012
Sindicato de Empresa Jaiser Chile Ltda.	Sociedad de Aseo Industrial Jaiser Ltda.	30/08/2012
Sindicato de Empresa de Trabajadores Forestales Lof-Requen	Safco Ltda.	06/04/2016

Fuente: Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía

---

<sup>30</sup> Empresa quebró en 2017.

De acuerdo a la información entregada por el Coordinador de Relaciones Laborales de la región, corresponde hacer una distinción entre los sindicatos que pertenecen a las empresas contratistas y aquellos de las empresas mandantes. Las organizaciones de las empresas mandantes tienen mayor capacidad de negociación, dados los recursos que poseen. Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores CMPC Celulosa Planta Pacífico cuenta entre su patrimonio, con una sede ubicada en la ciudad de Angol, con excelentes instalaciones. Las organizaciones sindicales de las empresas mandantes casi no han tenido huelgas porque, al menor anuncio de paralización, logran acuerdos mejores que las otras organizaciones.

### Cuadro N° 8

indicatos de Empresas Mandantes en el sector  
Región de La Araucanía  
2016

Sindicato	Empresa	Fecha constitución
Sindicato de Trabajadores CMPC S.A. Celulosa Planta Pacífico	CMPC Celulosa S.A.	31/07/1992
Sindicato de Empresa CMPC S.A. Planta Plywood de Mininco	CMPC Maderas S.A.	04/10/2007

Fuente: Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía



## Metodología

La investigación es descriptiva e indaga en las condiciones de trabajo en una muestra de 10 empresas contratistas que prestan diferentes servicios a dos empresas principales de la industria forestal ubicadas en la Provincia de Malleco, específicamente en las comunas de Angol, Collipulli y Los Sauces.

El objetivo general consiste en describir las condiciones de trabajo de las empresas contratistas en su vínculo con la empresa principal. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Describir la exposición a riesgos laborales, accidentabilidad y enfermedades profesionales de trabajadores y trabajadoras.
- Explorar las acciones de prevención de riesgos que realizan las empresas de la muestra, en materia de capacitación en seguridad laboral, funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) y uso de elementos de protección personal.
- Recoger la percepción de los dirigentes sindicales sobre las condiciones generales de trabajo de estas empresas.

Los criterios de selección de las empresas fueron los siguientes: Que las empresas contaran con la presencia de sindicatos, en especial los que conforman la Mesa de Trabajo Tripartita del Sector Forestal, solicitantes del estudio y que realizaran labores en la provincia de Malleco y sus alrededores.

La selección de las empresas se hizo con el apoyo de la contraparte técnica de la región de la Araucanía de acuerdo a los criterios presentados anteriormente y corresponde a una muestra no probabilística.

El estudio recoge información de diversas fuentes, mediante encuestas, entrevistas y recopilación de datos de fuentes públicas y privadas. Cabe destacar que el acceso a la información estadística oficial estuvo limitada por la agregación que existe actualmente de los sectores en agricultura, ganadería, pesca y silvicultura.

La recolección de la información se hizo con el apoyo de los siguientes instrumentos:

- a) Entrevista semiestructurada, dirigida a los representantes de las empresas, orientada a recabar información sobre antecedentes generales de la empresa y trabajadores, formas de contrato, remuneraciones, jornada laboral, descansos, instrumentos de prevención de riesgos laborales, accidentabilidad, y organizaciones sindicales.
- b) Entrevista semiestructurada, dirigida a dirigentes sindicales y/o miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad con preguntas orientadas a conocer las condiciones de trabajo, experiencia y percepción de dichas condiciones, gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa, exposición a riesgos laborales y oportunidades de participación.
- c) Entrevistas semiestructuradas a informantes calificados del sector forestal, para complementar la información en materias de seguridad y salud laboral.
- d) Cuestionario dirigido a los dirigentes sindicales, orientado a conocer condiciones generales de trabajo y cumplimiento normativo.
- e) Taller de cierre con los dirigentes sindicales del sector de la industria forestal de la provincia de Malleco.

**Cuadro N° 9**

## Resumen de entrevistados

N°	Cargo o función
10	Representante de empresa contratista
2	Representante de empresa principal
5	Dirigente sindical de empresas contratista
2	Dirigente sindical empresa principal
2	Miembro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad
1	Representante de la Asociación Chilena de Seguridad sede Temuco
1	Representante de la Corporación de la Madera (Corma) sede Temuco
1	Representante del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), sede Temuco
3	Integrantes del Observatorio Laboral de La Araucanía <sup>31</sup>
1	Representante de la Cámara Chilena de la Construcción sede Temuco
1	Académico de la Universidad Católica de Temuco
1	Directora Regional del Trabajo de La Araucanía

Fuente: elaboración propia.

La información fue recogida en un trabajo de terreno realizado entre julio y noviembre 2017.

Las fuentes de información secundarias corresponden a estudios realizados por terceros, registros administrativos de la Dirección del Trabajo, los programas anuales de fiscalización del sector forestal de los últimos dos años por la Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía, estadísticas de sanciones aplicadas en el sector, entre otros.

---

<sup>31</sup> El Observatorio Laboral La Araucanía es parte de la red de Observatorios Laborales desarrollada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence). Es ejecutado por la Universidad de La Frontera (UFRO) y cuenta con el apoyo de la OTIC Proforma.

Con el objetivo de tener un panorama más completo de las condiciones de trabajo en las empresas visitadas se solicitó la siguiente documentación: actas de funcionamiento de los CPHS del último semestre; contratos colectivos suscritos en las últimas negociaciones colectivas, el resultado de la aplicación del cuestionario Suseso Iastas 21<sup>32</sup>, que permite tener un diagnóstico de la presencia de riesgos psicosociales en las empresas y el mapa general de riesgos.

Las conclusiones de esta investigación están circunscritas al conjunto de las empresas que participaron del estudio.

---

32 El cuestionario Suseso-Iastas 21, versión breve, es un instrumento que evalúa el grado de exposición al riesgo psicosocial al interior de la organización. El instrumento fue validado en Chile por un equipo dirigido por la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) a partir de la versión realizada en España (Moncada et al. 2005) del original Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). La versión chilena demostró ser un instrumento válido y confiable, y se le conoce como Cuestionario Suseso/Iastas 21. El cuestionario analiza dimensiones psicosociales que, según variadas investigaciones, influyen sobre la salud de los trabajadores. Integra los modelos de demanda-control-apoyo social, esfuerzo/recompensa, y varios otros, por lo que tiene la ventaja de analizar simultáneamente diversos factores de riesgo. Mayor información en [www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_03.pdf](http://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_03.pdf)  
<http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>  
[www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Empresas.aspx](http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Empresas.aspx)



## 4. Análisis de casos

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas a representantes de las empresas contratistas y de empresas principales, a dirigentes sindicales, a miembros de los CPHS y personas expertas del sector forestal.

### **Características generales de las empresas del estudio**

Este apartado incluye datos sobre su tamaño, ubicación, tipo de empresa, número de trabajadores, y actividades que realizan, entre otros aspectos.

Según el número de trabajadores, las empresas involucradas en el estudio son dos grandes empresas, cinco de tamaño mediano, cuatro de tamaño pequeño y una micro empresa.

Asimismo, el tipo de empresa mayoritaria de la muestra corresponde a contratistas (10) que prestan servicios a dos grandes empresas principales que existen en la zona: CMPC Celulosa S.A. Pacífico, productora de pulpa de madera de Pino radiata y CMPC Maderas S.A. productora de tableros contrachapados (Plywood), ambas ubicadas en Collipulli, Malleco.



### Cuadro N° 10

Tamaño de empresas según número de trabajadores<sup>33</sup>  
y tipo de empresas de la muestra

N° de empresa	N° de trabajadores	Tamaño de empresa	Tipo de empresa
1	40	Pequeña	Contratista
2	28	Pequeña	Contratista
3	261	Grande	Principal
4	94	Mediana	Contratista
5	36	Pequeña	Contratista
6	172	Mediana	Contratista
7	96	Mediana	Contratista
8	90	Mediana	Contratista
9	40	Pequeña	Contratista
10	530	Grande	Principal
11	8	Micro	Contratista
12	70	Mediana	Contratista

Fuente: Elaboración propia

Las dos grandes empresas principales reúnen el mayor número de trabajadores. Desde el punto de vista de género existe una presencia masculina mayoritaria en todas las empresas del estudio: el 88,5% de los trabajadores corresponde a personal masculino y el 11,5% restante a mujeres.

### Cuadro N°11

Distribución de trabajadores y trabajadoras de empresas mandantes y contratistas

Tipo de empresa	N° mujeres	N° hombres	Total
Contratistas	77	517	594
Mandantes	82	709	791
Total	159	1226	1385

Fuente: elaboración propia.

<sup>33</sup> Micro empresa: de cinco a nueve trabajadores; Pequeña empresa: de diez a 49 trabajadores; Mediana empresa: de 50 a 199 trabajadores y Gran empresa: de 200 o más trabajadores.

Las empresas contratistas consideradas en el estudio prestan variados servicios a dos grandes empresas principales en la zona, algunos de estos servicios son muy especializadas. Entre estos están las faenas de cosecha forestal, ya sea tradicional o altamente mecanizada; el servicio de movimiento y manejo de canchas de acopio; el transporte de residuos peligrosos y no peligrosos a centros de manejo de residuos autorizados por la autoridad sanitaria; la carga y descarga de rollizos desde las canchas de acopio y su posterior transporte interno en las plantas de celulosa; la alimentación a transportador principal en las líneas de astillado.

### Cuadro N° 12

Número de empresas contratistas según actividad y ubicación territorial

N° empresas	Descripción de servicios	Ubicación
1	Aseo y servicios industriales	Angol /Malleco
2	Montaje de andamios	Collipulli/Malleco
3	Servicios de aseo industrial y transporte	Collipulli / Malleco
4	Servicios mecanizados forestales	Collipulli /Malleco
5	Servicios de reparación manual de tableros	Collipulli /Malleco
6	Movimientos de chapas, paneles y trozos maderas	Collipulli/Malleco
7	Servicios de transporte de residuos peligrosos y no peligrosos	Collipulli/ Malleco
8	Mantenimiento mecánica	Angol /Malleco
9	Servicios de cosecha forestal tradicional y mecanizada	Los Sauces/ Malleco
10	Manipulación de carga y maquinaria pesada	Angol /Malleco

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al movimiento de trozos, los servicios más comunes que prestan las empresas contratistas son la carga y descarga de camiones, la confección de calles o pilas de trozos y traslado hacia los procesos de aserrío.

En el trabajo de la madera aserrada, por su parte, las empresas contratistas realizan labores de movimiento de productos en proceso, productos terminados, subproductos, acopio en bodegas y su respectivo despacho.

Otras empresas se especializan en las prestaciones de traslado, abastecimiento y evacuación de tableros de madera, desde las líneas de producción a las bodegas.

El movimiento de celulosa<sup>34</sup> es otra actividad que corresponde al retiro desde las líneas de producción, traslados internos, acopio y su posterior carguío en camiones para su traslado hacia el exterior de la empresa.

La mayoría de estas empresas contratistas han invertido grandes recursos en tecnología y capacitación de los trabajadores<sup>35</sup> para responder a las demandas y requerimientos de la empresa principal, que exhibe altos estándares en materia de seguridad y cumplimiento de la legislación laboral. Estos requerimientos han contribuido a elevar los estándares de estas empresas prestadoras de servicios en estas materias.

### Vínculo entre empresa principal y empresa contratista

La entrevista a los representantes de empresas contratistas indagó en los vínculos que establecen con la empresa principal en materia laboral, duración y cumplimientos de los contratos, exigencias en seguridad y salud en el trabajo, formas de chequeo de estas exigencias, sanciones que aplican, así como las proyecciones de trabajo en conjunto a mediano y largo plazo.

La mayoría de las empresas contratistas evalúan su relación con la empresa principal como positiva. Esta buena relación se aprecia en las siguientes opiniones entregadas por los entrevistados:

---

34 La pulpa de celulosa, o pasta de celulosa, es el material hecho en base de madera más utilizado para la fabricación de papel.

35 Con el objetivo de profesionalizar oficios y mejorar la calidad y productividad de las empresas forestales, la Corporación Chilena de la Madera (Corma), en su Memoria Anual 2015/2016, indica que promueve y facilita la certificación de sus trabajadores a través de sus Oficinas de Evaluación de Competencias Laborales (OECL), mediante el desarrollo de cursos que, tras ser aprobados, permiten a los trabajadores recibir credenciales. La Corporación creó en 1994 el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y ha entregado más de 50 mil acreditaciones, de las cuales 15 mil están vigentes. Esta certificación, requisito de ingreso para trabajar en las empresas socias, incluye evaluación médica, psicológica y técnica e incorpora la capacitación obligatoria que entrega la certificación laboral. El valor de esta certificación es pagado por la empresa que contrata y/o por el propio trabajador, y tiene una validez de entre dos y cinco años, renovables, según la situación que presente cada persona.

*"Existe una comunicación directa y expedita, lo que nos permite resolver rápidamente cualquier problema que se presente en el trabajo".*

*"Excelente, se cumplen los contratos, es una empresa seria, son 17 años que trabajamos con ellos y prestando servicios, se consideran socios estratégicos".*

*"Tenemos una buena relación laboral, existe trabajo en equipo, nos incluyen en los proyectos de innovación y seguridad, reuniones e información en general sobre la marcha de la empresa. Existe buena integración".*

*"Hay una buena relación, existe mayor exigencia en términos de seguridad, en cumplimiento de las normas legales y temas laborales, exigencia es cada vez más alta. Existe auditoría permanente, lo cual exige un mayor cumplimiento y mejoramiento en las labores".*

*"Evalúo como buena la relación con la mandante, buena comunicación; han sido bien evaluados, en materia de producción, calidad, cuidado del medioambiente y en seguridad y salud laboral".*

*"Buena y fructífera, retroalimentación constante ya que son empresa certificada, los insta a seguir los estándares de calidad de la empresa principal".*

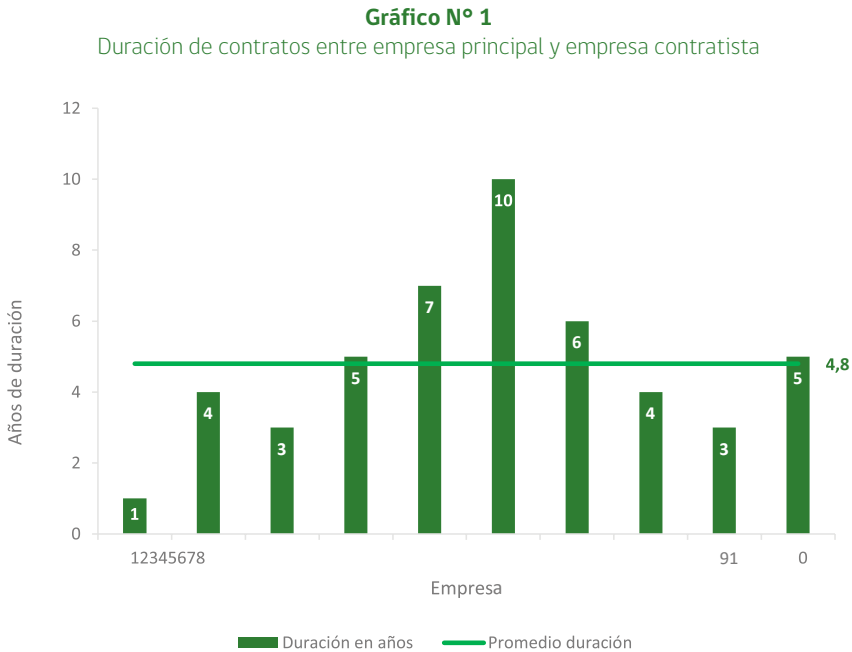
Sin embargo, no todas las empresas contratistas comparten las opiniones anteriores. Estas son algunas declaraciones contrapuestas:

*"La relación no es buena, por la presencia de conflictos sindicales, visión poco positiva de la mandante: estos no son bien vistos por la empresa mandante, ya que tienen demandas y peticiones que a veces no se pueden cumplir a corto plazo".*

*“Tienen altas exigencias, el trabajo es delicado, se realizan auditorias laborales realizadas por una empresa externa, esto es una exigencia de la mandante, quien descansa toda la responsabilidad en la empresa contratista”.*

La duración de los contratos entre la empresa principal y la empresa contratista varía de acuerdo a las necesidades de la empresa principal en materia de tareas y procesos específicos que requiere para el funcionamiento de la planta, así como las prestaciones que ofrece cada empresa contratista. Sin embargo, todas ellas deben participar de una licitación.

A continuación, el Gráfico N°1 resume la duración de los contratos según lo informado por las empresas del estudio.



Fuente: Elaboración propia

El representante de una empresa principal señala lo siguiente:

“Nosotros licitamos todo por una cuestión de transparencia., donde los interesados participan con su documentación y finalmente a través de un proceso de selección se elige a los mejores participantes. Los contratos grandes obviamente son con plazos más largos, pero yo diría que hay una buena cantidad que son trabajos puntuales para una tarea específica. Tenemos algunos contratos más largos, como por ejemplo, el de seguridad, que se licita cada cuatro años, lo mismo para los servicios adicionales, el transporte de las personas son a cuatro años, el servicio de casino también. Son varios servicios que se requieren por un plazo más largo y se licita por una unidad externa a esta planta”.

Muchas de estas empresas tienen una cierta continuidad en el rubro y mantienen contratos con un promedio de duración de 4,8 años lo que, en opinión de los entrevistados, es un plazo “prudente”, ya que otorga cierta estabilidad tanto a la empresa como a los trabajadores. Aun cuando algunas de estas empresas contratistas renuevan contrato cada año, igualmente mantienen una larga relación contractual con la empresa principal, ya que realizan labores consideradas como permanentes, como, por ejemplo, las funciones de transporte de trabajadores, servicios de alimentación, servicios de aseo y mantención, entre otras prestaciones.

### Cumplimiento de contratos

En cuanto al cumplimiento de los contratos, los representantes de las empresas contratistas refieren que existen algunos periodos del año que les cuesta más cumplir con la meta de número de trabajadores; en el periodo de vacaciones, por ejemplo, ya que no hay disponibilidad de mano de obra calificada en la zona.

Esta situación se repite en los períodos de “paradas”<sup>36</sup>. Las empresas contratistas aumentan significativamente la contratación de trabajadores eventuales para

---

<sup>36</sup> Se denomina “paradas” a los periodos de detención de trabajos en las plantas, o en determinados procesos de trabajo, para realizar mantenciones a las maquinarias y equipos de trabajo.

cumplir con las demandas de la empresa principal. En algunos casos deben recurrir a trabajadores que viven en zonas aledañas, o en ciudades más alejadas, como Los Ángeles, Concepción y Santiago, especialmente cuando el trabajo exige especialistas y técnicos en el rubro de la madera, ya que en la zona no existen o son muy escasos. De esta manera, las empresas contratistas cubren estas necesidades para mantener el contrato y las buenas relaciones con la empresa mandante. Esta situación es descrita por las empresas contratistas como un costo adicional importante. Otras dificultades mencionadas se refieren a los requerimientos extras y, a veces de carácter urgente, que realiza la empresa principal, lo que hace que la empresa contratista realice mayores exigencias a sus trabajadores, en materia de horarios de trabajo, realización de horas extras y rendimiento.

*“Los contratos se cumplen, en general. Existen presiones en ciertos períodos, a veces la organización de las tareas no considera a la empresa contratista, se improvisa y avisan a último momento; en este sentido falta coordinación e información. En algunas contingencias ocurre esto, aunque no es algo permanente”.*

*“Los tiempos que exige la empresa mandante, en cuanto al cumplimiento de algunos trabajos son poco reales, ya que hay ciertos momentos, situaciones de emergencia, en que la empresa mandante hace solicitudes en las cuales no se puede responder inmediatamente. Se sugiere reestructurar los tiempos de trabajo, que estos sean más reales, programar mejor los tiempos de trabajo”.*

A la vez, los representantes de la empresa principal plantean que existen exigencias e indicadores comunes para empresas contratistas y empresa principal; en general, reconocen que existen buenos resultados y una buena satisfacción en materia de cumplimiento de contratos.

*“Si bien a veces han tenido atrasos, siempre cumplen. Las empresas deben adecuarse permanentemente a las nuevas exigencias de la empresa mandante. Las dificultades se relacionan con los tiempos y plazos que deben cumplir en cuanto a la organización del trabajo y se trabaja en conjunto el tema de los riesgos”.*

En cuanto al incumplimiento de contratos, uno de los representantes de la empresa principal refiere que existen varias demandas solidarias en proceso, de las cuales se ocupa el departamento legal de la empresa. Existe una unidad de control encargada de las empresas contratistas, a cargo de una empresa auditora que controla en materia tributaria, contractual, remuneraciones, etcétera. El tema es complejo cuando existen muchas empresas contratistas, de distintos tamaños y con distintos tipos de prestaciones. También existe una unidad de control a cargo de una empresa externa que audita en planta a las contratistas, de forma aleatoria y en un promedio de una vez al mes. Ellos se encargan de chequear el cumplimiento de todas las exigencias en las materias laborales y de seguridad.

### **Proyecciones de las empresas contratistas**

La mayoría de las empresas contratistas que prestan servicios a las grandes empresas de la zona se muestran optimistas en cuanto a las proyecciones de mantener los contratos de con las principales. Aunque reconocen que existen cada vez mayores exigencias y una mayor competencia en el rubro.

Los más optimistas se apoyan en la evaluación positiva que ha hecho la empresa principal acerca de los servicios que han prestado. Se sienten seguros de continuar con el trabajo, ya que tienen buena evaluación, lo que les permite proyectar su labor a largo plazo, y se preparan para la próxima licitación con mejores equipos de trabajo, como se aprecia en las opiniones entregadas en las entrevistas.

*“La empresa se ve con continuidad laboral, ya que la empresa es sólida, grande, con presencia a nivel nacional y con trabajadores en distintas regiones”.*

*“Estamos seguros de continuar en el trabajo, tenemos una buena evaluación de la empresa principal, por lo que nuestras proyecciones son buenas, y pensamos continuar en esta tarea”.*



Aquellas empresas contratistas menos seguras de mantener los contratos expresan preocupación en torno al futuro y no se proyectan a largo plazo. Las principales razones que mencionan como impedimento, o dificultad, para la continuación con los contratos con la empresa principal son los aspectos relacionados con la seguridad laboral, específicamente con los temas vinculados a la accidentabilidad, como se percibe en sus opiniones.

*“Si tenemos accidentes graves nos liquidan el contrato. Cuando existe un accidente grave o fatal, la empresa contratista arriesga el término del contrato y la suspensión de la faena con la empresa mandante. Para una Pyme esto puede significarle el quiebre de la empresa”.*

*“Existen muchas empresas a las cuales no se les renueva el contrato: la presencia de accidentes repercute en cobros y multas por no cumplimiento del contrato”.*



## 5. Condiciones laborales en las empresas estudiadas

### Exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas principales realizan exigencias muy altas en materia de seguridad y salud laboral a las empresas que les prestan servicios, las que deben dar cumplimiento a todas las normas y exigencias legales, más aquellas que impone la empresa principal. En materia de prevención de riesgos, frente a la exigencia de capacitación y evaluación de riesgos laborales, la mayoría refiere que reciben asesoría de la Mutual de Seguridad, que capacita a los trabajadores. A lo anterior se suman las capacitaciones continuas que realiza el encargado de la prevención de riesgos de la empresa principal.

Al respecto, opina un representante de una empresa principal:

*“En materia de seguridad y salud en el trabajo, se exige el cumplimiento de todas las normas legales; somos rigurosos en ese sentido. Tenemos una*

*unidad de acreditación de empresas contratistas que se encarga de verificar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, seguridad y salud, temas contractuales, Normas Oshas<sup>37</sup>. Se parte de la premisa que estas empresas son nuestros socios estratégicos, y les tratamos de dar este mensaje: mientras mejores sean les damos todas las posibilidades para que se desarrollen y entreguen un trabajo de calidad, factor clave para confiar en el trabajo”.*

El conjunto de entrevistados de las empresas contratistas refiere que ellos cumplen plenamente las normas de seguridad, ya que existe un riguroso control de parte de la empresa principal en esta materia.

En cuanto al uso de los elementos de protección personal, los trabajadores de las empresas contratistas señalan que estos elementos son chequeados al ingreso de la faena y cuando no se cumplen con las normas (falta de EPP, EPP en mal estado, etc.) no pueden acceder a los puestos de trabajo de la empresa principal.

En lo que se refiere a temas de salud, los trabajadores que tienen un diagnóstico de enfermedades crónicas como diabetes o hipertensión deben demostrar que están en tratamiento para retomar el trabajo, a fin de evitar accidentes, sobre todo en aquellas tareas que son más riesgosas.

### **Verificación del cumplimiento de exigencias de la empresa principal**

Ante la consulta acerca de la forma en que se verifica el cumplimiento de las exigencias de la empresa principal en seguridad y salud en el trabajo, los representantes de las empresas contratistas informan que se realizan las siguientes acciones:

- Chequeos de los protocolos de trabajo y calificación específica de cada labor. Esta calificación técnica la realiza Corma u otra entidad reconocida del rubro.

---

<sup>37</sup> Las Normas Oshas son un estándar desarrollado en el Reino Unido para ayudar a las empresas a mejorar de forma continua la seguridad y la salud en el trabajo que ofrece a sus empleados.

- Auditoría de forma aleatoria a las empresas contratistas para verificar que cumplan con las normas legales en seguridad y salud, contratos, entre otros.
- Chequeo diario al ingreso de la implementación de la charla de seguridad y la realización de los ejercicios compensatorios, aspectos que son verificados mediante informes del encargado de la prevención de riesgos, y cuyo registro es enviado a la empresa mandante.
- Controles interno y externo. Las especificaciones técnicas que las empresas deben cumplir están indicadas en el Reglamento Especial para Contratistas y Subcontratistas, la empresa principal realiza un proceso de auditoría, mediante un programa bimensual, que consiste en el seguimiento laboral y en las materias de seguridad y salud laboral.
- Mediante el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales las empresas asesoran directamente con los expertos o encargados de la prevención de riesgos. Se aplican listas de chequeo, lo que permite evaluar las condiciones de trabajo con mayores riesgos laborales.

Los aspectos antes mencionados son controlados por el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa principal. En el caso de las empresas que usan maquinaria pesada, por ejemplo, estas deben cumplir las normas y estar certificadas bajo las normativas que exige la empresa principal, es decir de acuerdo a las normas ISO<sup>38</sup>, OSHA 18.001<sup>39</sup>, requisito además que les asegura los contratos. Esto requiere una gran inversión para la contratista, y de acuerdo a los que señalan los entrevistados, su incumplimiento los expone al término del contrato de prestación de servicios.

---

38 ISO 9000 es un conjunto de normas sobre calidad y gestión de calidad, establecidas por la Organización Internacional de Normalización (ISO).

39 OHSAS 18001 es una norma británica reconocida internacionalmente que establece los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Está orientado a la identificación y control de riesgos y a la adopción de las medidas necesarias para prevenir la aparición de accidentes.

## Accidentabilidad

Como parte de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo, se indagó en la accidentabilidad y enfermedades profesionales existentes en las empresas en el último año. Las consultas fueron hechas a dirigentes sindicales y representantes de las empresas para conocer el tipo de accidentes ocurridos y su índice de gravedad.

El mayor número de accidentes son leves y en su mayoría corresponde a lesiones en manos, caídas del mismo nivel, heridas cortantes, caídas de partículas en ojos, golpes por herramientas, entre otros.

En cuanto a los accidentes graves, estos son cortes con pérdida de falanges, fracturas por golpes de objetos, contusiones por caídas de vigas de madera, lesiones por caídas de andamio y lesiones por choque de camiones.

En el período estudiado existieron dos accidentes fatales: uno por atropello por un tractor y un atrapamiento en una línea transportadora.

**Cuadro N°13**

Número y tipo de accidentes del trabajo según índice de gravedad. Julio 2017

<b>N°</b>	<b>Tipo de accidentes</b>	<b>Índice de gravedad</b>
6	Atrapamientos manos	Leve
3	Cortes manos	Leve
3	Cortes con pérdida de falange	Grave
2	Partículas en ojos	Leve
3	Lesiones en los pies	Leve
4	Caída mismo nivel	Leve
2	Fractura por golpe de objeto	Grave
5	Heridas cortantes en manos	Leve
3	Golpes por herramientas	Leve
<b>1</b>	<b>Atropello por tractor</b>	<b>Fatal</b>
2	Lesiones por caída de rodados	Leve
<b>1</b>	<b>Atrapado en línea transportadora</b>	<b>Fatal</b>
2	Lesión por choque con estructuras	Leve
2	Lesión por caída de vigas de madera	Grave
3	Lesión por caída de andamio	Grave
4	Atrapamiento manos en armado andamio	Leve
1	Lesión por choque de camiones	Grave
2	Quemaduras por ácido	Leve

Fuente: Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía

De acuerdo a la información aportada por los entrevistados, existen ciertas labores que son más riesgosas que otras y en donde los accidentes, sean estos leves, graves y/o fatales, son más recurrentes. Como ejemplo, las labores de armado, desarme y manipulación de las piezas de los andamios, cuyo material de fierro es de difícil manejo. En estas labores los mayores accidentes son por atrapamientos de dedos de las manos y caídas de altura.

Cuando los accidentes corresponden a condiciones inseguras, se investigan y analizan con la empresa principal los problemas que causaron el accidente, a fin de ver las soluciones más adecuadas para evitar nuevos accidentes.

Los trabajadores mencionan como uno de los factores que intervienen en la ocurrencia de los accidentes, las presiones y exigencias que ejerce la empresa contratista para el cumplimiento de las demandas de la empresa principal.

También señalan que existe la presión de no aumentar el porcentaje de accidentes porque si eso ocurre arriesgan el término del contrato. Los encargados de las empresas no corroboraron este aspecto al ser consultados al respecto.

Los dirigentes sindicales consideran que el problema de la accidentabilidad radica además en la forma en que se distribuye el salario, en la organización de los turnos laborales y en la ausencia de prácticas más preventivas por parte de las empresas contratistas.

*“La accidentabilidad está asociada a una parte del bono de producción de toda la planta, 3.5%: si hay un accidente este porcentaje no se paga”.*

*“Frente a situaciones de accidentes se busca a los responsables y no se prioriza por hacer un trabajo preventivo”.*

*“Las causas de accidentabilidad han sido principalmente por las presiones que existen en la productividad y en los turnos de noche por la falta de visibilidad y cansancio de los trabajadores”.*

*“Existen algunas funciones críticas, como aquellas de los operadores encargados de reparar los problemas que presenta la madera y los operadores de tornamesa, cuyas funciones no se pueden detener”.*

*“Para mitigar la presencia de vapor que impide una buena visibilidad en la zona de trabajo, se instaló una torre con luces; pero esta solución no funcionó ya que el vapor es muy intenso y se quemaron las luces y no se resolvió el tema de iluminación. En este sentido, falta compromiso de la empresa principal para generar cambios reales en materia de prevención de riesgos”.*

*“Los principales problemas para cumplir con las normas de seguridad tienen que ver con el apuro de las personas por sacar las metas de producción. Se requiere trabajar con los trabajadores la idea de valorar y cuidar su integridad física y no acceder a las presiones de los supervisores por producir en el menor tiempo posible. Por otra parte, en el papel dice que se cumple con todo lo que se exige en materia de prevención, pero no se ha trabajado en conjunto empresa-sindicato-CPHS”.*

Al respecto, un experto en prevención de riesgos del Instituto de Seguridad Laboral, sede La Araucanía, señala:

*“Por lo general, los accidentes más importantes ocurren con el uso de la motosierra, la caída de ramas de los árboles y las maniobras que muchas veces están prohibidas en el trabajo del sector forestal. Por ejemplo, se cometen errores como los famosos trencitos, que son la tala de árboles donde se corta un árbol y se busca voltear un árbol con otro, se tala uno que empuje al resto. Y aquí los mayores accidentes son en la cosecha, por atrapamiento o aplastamiento por los árboles”.*

*“Muchas veces nosotros nos enteramos porque la Dirección del Trabajo realizó una fiscalización debido a un accidente grave o fatal y ahí recién nos llega el caso y comienza una labor titánica para formalizar a este empleador. Por lo general, estas empresas no tienen más de 10 trabajadores y muchas veces trabajan con familiares”.*

### **Medidas implementadas para evitar ocurrencia de accidentes**

Cuando hay un accidente, y según su gravedad, las medidas más comunes que implementa la empresa consisten en el traslado al policlínico, investigación del accidente, evaluación de las causas y el reporte de medidas preventivas. La mayoría de las veces se realiza una modificación de instrucciones, haciendo hincapié en la realización de charlas de seguridad sobre los riesgos del trabajo que ejecutan y en el control y uso de los elementos de protección personal.



Algunas empresas señalan que ante cada accidente realizan difusión a todos los trabajadores, revisan las medidas de protección, reestructuran los procesos de trabajo y la revisión de procedimientos, aumentan las charlas y la capacitación en trabajo seguro, con énfasis en el trabajo de equipo.

Cuando se repiten acciones inseguras que provocan accidentes, algunas empresas contratistas refieren que implementan diferentes acciones, tales como amonestaciones verbales o incentivos económicos, como la entrega de bonos a los trabajadores para que eviten accidentarse.

De acuerdo al Jefe de Extensión de la Corporación de la Madera, Corma, sede Araucanía, se han implementado varias iniciativas para abordar el tema de la accidentabilidad en el sector forestal, entre ellas una campaña comunicacional en 2015, dirigida a empresas socias y no socias de la Corporación.

Asimismo, Corma y la Mesa Forestal de Seguridad y Salud Ocupacional desarrollaron, por tres años consecutivos, la campaña “Para los forestales la seguridad es lo primero” cuyo objetivo fue internalizar los conceptos de autocuidado y mutuo cuidado en 146 pymes forestales y madereras de las regiones del Maule, Biobío y Araucanía. Durante su realización visitaron las pymes, entregando a cada trabajador el “Manual de Buenas Prácticas y Reglas de Seguridad y Salud Ocupacional para el Sector Forestal”, cuyos contenidos fueron reforzados con folletería y una campaña radial a través de 25 estaciones locales.

La campaña tuvo un alcance de más de 7.700 trabajadores y sus familias en las regiones forestales, cumpliendo el objetivo de proyectar a la comunidad involucrada la preocupación del sector forestal por la seguridad de sus trabajadores. En opinión de la Jefa de Extensión de Corma:

*“Se logró posicionar el tema en las empresas forestales, así como la toma de conciencia en el uso de medidas de prevención en las faenas y en las labores más riesgosas. Se ha logrado que la seguridad sea integrada por las empresas, y que exista una mayor sensibilidad en el tema. En el caso de los*

*trabajadores más antiguos, estos tienen más dificultades para implementar ciertas medidas, como el uso de los elementos de protección personal”.*

Otro aspecto que ha tenido un impacto positivo en la disminución de accidentes del trabajo, de acuerdo a la Jefa de Extensión de Corma, es la implementación de la certificación de competencias laborales, un programa de la Corporación ya mencionado. Está dirigido a todas las empresas socias de Corma, quienes exigen para laborar en ella la credencial que los trabajadores obtienen al pasar exitosamente por el proceso.

*“Existe un Departamento de Evaluación de Competencias Laborales, que funciona en la Octava Región, y acredita competencias laborales, en seguridad y salud laboral. En materia de salud, por ejemplo, los trabajadores que presentan un cuadro de diabetes deben estar en tratamiento, sobre todo si realizan labores riesgosas. En el fondo, es una forma de discriminación positiva. Se realiza un chequeo riguroso para evitar accidentes por enfermedades. Desde el inicio de este procedimiento los accidentes del trabajo han ido en baja, en las empresas mandantes y empresas contratistas, que son socias de la Corma”.*

(Jefe de Extensión de Corma)

En opinión de uno de los representantes de una empresa principal, hoy existe una tasa histórica de accidentabilidad muy baja. Uno de los temas claves para este logro ha sido la capacitación implementada, que abarca todos los cargos y funciones que se realizan en la empresa. El personal nuevo recibe una inducción de seguridad de cuatro a cinco días, dependiendo del cargo. Otro aspecto importante señalado, concierne a la implementación de normas, procedimientos y construcción de matrices de riesgo, elaboradas integrando a todo el personal, mediante un trabajo en sistemas de grupos focales, entrevistas y talleres, de manera de hacer partícipes al conjunto de los integrantes de la empresa y recoger la opinión de todos los trabajadores.

*“Sería fácil hacer un documento desde arriba. Sin embargo, la experiencia nos ha demostrado que esto no ayuda mucho a la comprensión del tema de seguridad en la empresa. Nos interesa que las personas se sientan integradas y participen, que se sienta escuchadas. Yo creo que esto ha sido clave en la disminución de accidentes en los tres últimos años de trabajo: el haber sido capaz de integrar al personal al tema de prevención”.*

(Representante de empresa principal)

Cabe destacar que, en el tema de accidentabilidad, las empresas contratistas que prestan servicios a la empresa principal no siempre suman accidentes al rubro forestal, dado que, pese a que ocurren en el sector o faenas forestales, el código de actividad económica de estas empresas los declaran en otros rubros, por ejemplo, transporte o servicios, entre otros. Es decir, la accidentabilidad puede ser mayor que la tasa conocida para el sector, ya que desde el punto de vista estadístico estos datos no se registran en este sector.

### **Enfermedades profesionales**

En general, en el país disponemos de poca información sobre las enfermedades profesionales, carencia que es aún mayor al considerar los sectores laborales específicos.

De acuerdo a la información de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso)<sup>40</sup>, durante 2016 se registraron 41.547 denuncias por enfermedades profesionales, lo que representa un crecimiento del 18% respecto a 2015. Sin embargo, la mayoría de las denuncias presentadas en 2016 fue calificada por las mutualidades como enfermedades comunes (81%).

---

40 Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social. Superintendencia de Seguridad Social. 2016. [www.suseso.cl/607/articles-40371\\_archivo\\_01.pdf](http://www.suseso.cl/607/articles-40371_archivo_01.pdf)

Al analizar los diagnósticos por enfermedades profesionales en 2016 se aprecia que la mayoría son denuncias por enfermedades musculoesqueléticas<sup>41</sup> (52%) y de salud mental (29%). Ambas categorías concentran el 81% de los diagnósticos totales de las denuncias por enfermedades profesionales. Las demás categorías corresponden a enfermedades dermatológicas (3%), audiológicas (3%), respiratorias (3%) y otras patologías (10%).

Como se señala en el párrafo anterior, las patologías musculoesqueléticas (TME) son las más recurrentes, y corresponden al tipo de labores que los trabajadores realizan. La etiología de las TME es multifactorial y, en general, se consideran cuatro grandes grupos de riesgos:

- Factores individuales: capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes, etc.
- Factores ligados a las condiciones de trabajo: fuerza, posturas y repetición.
- Factores organizacionales: organización del trabajo, jornadas, horarios, pausas, ritmo y carga de trabajo.
- Factores relacionados con las condiciones ambientales de los puestos y sistemas de trabajo: temperatura, vibración, entre otros<sup>42</sup>.

En cuanto a la calificación de las denuncias, durante 2016 sólo el 11% de las patologías musculoesqueléticas es calificado como enfermedad laboral, lo que es inferior al promedio del total de denuncias (19%). Las patologías con una alta proporción de calificación laboral corresponden a enfermedades respiratorias (57%), dermatológicas (56%), y audiológicas (53%).

Desde el 2012 se observa un aumento de la proporción de denuncias que son calificadas como enfermedades comunes, mientras que la proporción de calificación laboral ha disminuido.

---

41 Trastorno Musculoesquelético (TME): lesión física originada por trauma acumulado, que avanza gradualmente sobre un período de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema musculoesquelético. También puede desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema musculoesquelético. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (tmert) Extremidades Superiores Departamento de Salud Ocupacional. 2012. <http://web.minsal.cl/portal/url/item/cbb583883dbc1e79e040010165014f3c.pdf>

42 Ibíd.

De acuerdo a la opinión de los trabajadores entrevistados, las enfermedades profesionales existen, pero estas no son reconocidas por las mutuales.

Al respecto y en opinión de un dirigente sindical:

*“Enfermedades profesionales han ocurrido, en la empresa principal y contratistas. Por el trabajo que realizamos, la mayoría de nosotros hacemos movimientos repetitivos. Sin embargo, a ningún trabajador las mutuales le han reconocido estas. Por esta razón los trabajadores solicitan licencias y se atienden con médicos particulares”.*

Un estudio ergonómico<sup>43</sup> en Serruchos Trozadores y Finger-Joint<sup>44</sup>, realizado en una empresa maderera, constata la presencia de trabajo repetitivo, con ciclos de trabajo inferiores a 30 segundos, además de la presencia de posición sostenida de pie en los puestos de trabajo observados. Las molestias en trabajadores de Trozado es en el cuello (47,8%) y en el pie derecho (50,5%). Los operadores de Finger-Joint señalan molestias en la muñeca derecha (41,1%) y en la región lumbar (47%). También constató el riesgo potencial de caídas en el acceso a los puestos de trabajo del sector Trozadores; riesgo de atrapamientos en cintas transportadoras de Finger-Joint y riesgo de sordera profesional por exposición al ruido. Este estudio propone diferentes soluciones para prevenir estos riesgos y enfermedades profesionales.

Cabe destacar que las estadísticas de las empresas que habían implementado algunas de las recomendaciones<sup>45</sup>, en las áreas del estudio mencionado anteriormente,

---

43 Chamblás L.A., Vargas J.P. (2005). Estudio Ergonómico en Serruchos Trozadores y Finger-Joint en una Empresa Maderera. Cienc Trab. Oct.-Dic.; 7 (18):140-147. En este estudio se realizaron observaciones directas en terreno a los puestos de trabajo de Trozador y Operador de Finger-Joint, (23 Trozadores, 17 Operadores y Ayudantes de Finger-Joint, de tres turnos de trabajo y aplicando un cuestionario de carga mental y encuestas de percepción de molestias).

44 Finger Joint: ensamble en el que se usa el método de unión longitudinal de dos piezas de madera maciza o de materia derivada de la madera reconocido como el método más estable y se aplica para producir piezas de madera muy largas o para tronzar nudos feos o fisuras que merman la estabilidad. Fuente: [www.weinig.com/es/madera-maciza/procesos.../ensamble-tipo-finger-joint.html](http://www.weinig.com/es/madera-maciza/procesos.../ensamble-tipo-finger-joint.html)

45 Algunas de las soluciones propuestas: incorporación de pausas con ejercicios compensatorios; sillas para operadores de serruchos trozadores para combinar posturas sentado y de pie; sistema de partida para evitar atrapamientos en cintas transportadoras, entre otras.

muestran una disminución de consultas por accidentes del trabajo reportados a las mutuales, al igual que en el número de días perdidos por accidentabilidad y no registraron eventos vinculados a dolores en extremidades superiores del personal que labora en los dos espacios de trabajo estudiados. Ello demuestra la importancia de la intervención ergonómica en los puestos de trabajo, así como la implementación de cambios para mejorar de forma relevante la calidad de vida en el trabajo, evitando situaciones riesgosas para la salud y seguridad del personal.

Consultado sobre el tema de las enfermedades profesionales en el sector forestal, el ingeniero experto en prevención de riesgos del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) de La Araucanía señaló lo siguiente:

*"Hoy, con la incorporación del programa de salud ocupacional, en lo que respecta a la exposición al ruido, existe un monitoreo mucho más exhaustivo respecto de las condiciones de riesgo de sordera profesional. Nuestra institución está trabajando con aquellas empresas que hemos podido detectar y que han solicitado la auditoría del ISL para entregar asesoría. Aplicamos los protocolos de exposición ocupacional al ruido, las recomendaciones y las medidas de control. Pero en cuanto al tema de las enfermedades profesionales yo creo que es un nicho que todavía no existe una estadística tan acabada, considerando que las enfermedades profesionales recién hace cinco años que se les está dando un mayor énfasis y la importancia que tiene".*

En el tema de aplicación de los protocolos y normas técnicas orientadas a proteger la salud y seguridad de los trabajadores, el Jefe de Gestión Comercial y Servicios Preventivos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) de La Araucanía, señala lo siguiente:

*"Sobre las enfermedades profesionales, estamos levantando estadísticas. A nivel local estamos trabajando para potenciar a las empresas, de manera que incluyan un modelo de gestión, con una determinada estructura de trabajo. Lo que nos falta es aterrizar estos protocolos, que, si bien son obligatorios,*

*hay muchas empresas que les cuesta implementarlos, requieren el apoyo técnico, y ahí nos corresponde a nosotros como Mutual entregar la asesoría correspondiente para materializar estos protocolos. Pero, en general, considero que los protocolos existentes cubren todo lo que se necesita para proteger al trabajador. Por supuesto que siempre van a ir surgiendo cosas nuevas, pero se necesita sobre todo ir madurando y desarrollando estos protocolos ya existentes y evaluar su aplicación por los organismos competentes”.*

En un estudio de casos en empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)<sup>46</sup>, los rubros que aportan más enfermedades profesionales en la industria maderera son aserraderos (251) y fabricación de muebles (260), los que acumulan el 80,9% de los casos estudiados. En los puestos de trabajo de Operador de Máquina, Mueblista, Ayudante de Operador de Máquina y Mantenición Mecánica se acumula el 48,0% de los casos. Las hipoacusias o sorderas profesionales y enfermedades músculoesqueléticas son las patologías más frecuentes, contribuyendo en conjunto con el 55,7% de los casos estudiados, con un promedio de días de tratamiento por enfermedades profesionales de 1,7 días por caso, caracterizándose por tener alta inmediatez en el 84,9% de los pacientes.

Uno de los factores que ha favorecido a los trabajadores de las empresas contratistas del sector es la exigencia y prioridad de las empresas principales en el tema de cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, lo que lleva a estas empresas, relacionadas con el rubro a orientarse en la misma línea, cuestión que ha sido muy favorable en el cumplimiento en este tema.

### **Prevención de riesgos laborales y oportunidades de participación**

Tradicionalmente, la intervención en prevención de riesgos consiste en entregar a los trabajadores información objetiva, de orden médico o técnica sobre los riesgos,

---

46 Moreno G., Ackerknecht C. (2005). Cienc Trb. Oct.-Dic.; 7(18): 127-131. Enfermedades Profesionales en la Industria de la Madera. El análisis corresponde a las enfermedades profesionales registradas en las industrias de la madera afiliadas con la Asociación Chilena de Seguridad entre los años 2000 y 2004. [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)

sus consecuencias y las formas de protegerse o prevenir estos riesgos. Si bien se reconoce la importancia de estas acciones, estas intervenciones son insuficiente para desarrollar en los trabajadores conductas de prudencia y las iniciativas de seguridad deseadas.

Los datos nacionales que aporta la Encla 2014 confirman que existe una escasa participación<sup>47</sup> de los actores laborales en la toma de decisiones de las empresas, aspecto que se refleja en el ámbito de la gestión y en aquellas materias que atañen directamente a los trabajadores.

La misma encuesta señala que las empresas son poco inclusivas al momento de tomar decisiones en materia de prevención de riesgos y que a medida que crece su tamaño menos oportunidades tienen los miembros del colectivo laboral de participar en decisiones respecto de estos aspectos. La Encla 2014 constató, además, que en la mayoría de las empresas -principalmente en aquellas de mayor tamaño- las decisiones en estas materias están concentradas en los niveles gerenciales y los trabajadores tienen muy pocas oportunidades de participación.

A fin de recoger la percepción de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales que se instalan en las empresas, contratistas y principales, en este estudio se aplicó a dirigentes sindicales una encuesta que indaga en los siguientes aspectos: ámbitos de participación de sindicatos en materia de capacitación, información y consulta a dirigentes sindicales en materias laborales; posibilidades de participación en materias de seguridad y salud laboral, capacitación, exposición a riesgos laborales, acciones de prevención que implementa la empresa, manera en que la empresa informa a los trabajadores sobre los riesgos laborales, calificación de las condiciones de higiene y seguridad, entre otros temas de interés para este informe. A continuación, se presentan los resultados obtenidos que dan cuenta de sus observaciones y sugerencias de las condiciones de trabajo en el sector.

---

47 La participación de los trabajadores en las empresas está prácticamente restringida a aspectos puramente consultivos y de información, sin que signifique cambios en materia de distribución del poder interno en las empresas a través de sistemas de gestión menos verticalistas y que otorguen realmente a los trabajadores la posibilidad de participar en la gestión de la empresa. Conclusiones de la Octava encuesta Encla 2014. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.



En materia de capacitación, la consulta sobre la participación de los sindicatos en cuanto a contenidos, a quien está dirigida y a la participación en la política de capacitación de la empresa, se constata que en la mayoría de los casos los sindicatos nunca son consultados en estas materias.

### Cuadro N°14

Áreas de participación de sindicatos en materia de capacitación

Área	Siempre	A veces	Nunca
Políticas de capacitación de la empresa	1		8
A quiénes capacitar	2		7
En qué materias capacitar a los trabajadores	1	1	7

Fuente: Elaboración propia en base a consulta a dirigentes sindicales

Sobre el impacto de la capacitación para los trabajadores, los dirigentes sindicales responden que no siempre va unida a un mejoramiento del salario, cambio de tarea y/o mejora en el desempeño laboral. Los mayores impactos se observan en un aumento de las responsabilidades en el trabajo.

Las temáticas que se abordan en la capacitación están vinculadas a la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, lo que hace suponer que los contenidos de las capacitaciones están orientados principalmente a las acciones de prevención de los riesgos laborales.

### Cuadro N°15

Efectos de las capacitaciones

Efectos	Sí	No
Aumento en la remuneración de los trabajadores		9
Cambio de tareas	3	6
Aumento de responsabilidades laborales	5	4
Mejora en el desempeño laboral	3	6
Previene riesgos de accidentes / enfermedades profesionales	7	2

Fuente: Elaboración propia en base a consulta a dirigentes sindicales

La capacitación que realizan las empresas incluye contenidos de certificación de competencias laborales, programas de entrenamiento para el trabajo, formación de monitores y líderes de seguridad forestal, capacitación y entrenamiento en tareas críticas, como motosierras, estroberos, conductores de maquinaria pesada, entre otras.

De acuerdo a la información que entregan los dirigentes sindicales, existe muy poca información y consulta de las empresas del estudio en temas laborales. Los temas que no son informados y no se consultan son en su mayoría las necesidades de contratación y despido del personal, los cambios en la propiedad de la empresa, la adaptabilidad laboral, entre otras.

Las materias en las cuales algunas de las empresas informan y consultan a los dirigentes sindicales son aquellas vinculadas a capacitación laboral, remuneraciones y medidas para la equidad de género.

### Cuadro N°16

Información y consulta que realiza la empresa, según materias

Materias	Informó	Consultó	Informó y consultó	Ni consultó ni informó
Necesidades de contratación y despido de personal	1			8
Situación económica de la empresa	2	2		5
Cambios en la propiedad de la empresa (fusiones, divisiones, etc.)	2			7
Capacitación laboral	3		4	5
Remuneraciones	1		4	4
Adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción trabajar desde la casa, etc.)	1		1	9
Medidas para la equidad de género en la empresa	2		3	4
Materias de salud y seguridad	3		2	4

Fuente: Elaboración propia en base a consulta a dirigentes sindicales

En la gran mayoría de los casos las empresas no consultan a los trabajadores en materias atinentes a sus condiciones de trabajo. Los temas consultados por algunas empresas, corresponden a cuestiones relacionadas con la seguridad y salud y relaciones humanas y clima laboral.

### Cuadro N°17

Temas que la empresa consulta a dirigentes sindicales

Temas	Sí	No
Tecnológicos	1	8
Calidad de los productos	1	8
Salud y seguridad	3	6
Rendimiento laboral	2	7
Capacitación	2	7
Relaciones humanas y clima laboral	3	6
Materias de salario y remuneraciones	2	7
Adaptabilidad laboral (flexibilidad laboral, trabajar desde casa, etc.)	1	8
Medidas de equidad de género en la empresa (para la contratación o promoción del personal)		9
Medidas que permitan conciliar trabajo y vida familiar (permisos sobre el cuidado de hijos u otras personas de la familia)	1	8
Medidas que permitan conciliar trabajo y vida personal (permisos por intereses personales, hobbies, estudios, ocio)	2	7

Fuente: Elaboración propia en base a consulta a dirigentes sindicales

Al respecto, dirigentes sindicales de una empresa contratista señalan sobre las oportunidades de participación en el lugar de trabajo:

*“La dificultad que hay acá es la falta de trabajo en equipo. Somos vistos como trabajadores de segunda clase; no hay inclusión de trabajadores, no se reconoce experiencia ni opinión. Hay personas que llevan muchos años de trabajo, tienen una experiencia en el trabajo que pueden aportar al mismo, en distintas áreas: desde el área de seguridad y salud laboral, por ejemplo, y aportar propuestas para mejorar las condiciones de trabajo (...). Se requiere trabajar más en conjunto; si hoy se quieren hacer cambios se debe considerar*

*la opinión de todos los actores; pero efectivamente y no solo para cumplir. La empresa principal trabaja con su gente y nosotros por otro lado; se requiere una mayor inclusión de los trabajadores”.*

*“La principal preocupación de las empresas es la producción; pero esto no funciona unilateralmente. Hay que considerar condiciones de trabajo, reconocimiento, participación de los trabajadores a la hora de planificar el trabajo. Para elevar la producción se requiere trabajar en conjunto, apuntar a la inclusión, no basta con la técnica, también se requiere recuperar la experiencia de los trabajadores. Nosotros también queremos ser parte, que nos consideren, no solo ser un número”.*

En aquellas empresas que existen algunas instancias de participación para los trabajadores, se mencionaron principalmente a los comités de cultura y recreación, los comités bipartitos de capacitación, y grupos paritarios diferentes de los de higiene y seguridad.

### **Exposición a riesgos laborales**

En la consulta a dirigentes sindicales acerca de la exposición a determinados riesgos laborales en el trabajo (durante toda la jornada), señalan que predominan las vibraciones por herramientas manuales y maquinarias, el ruido alto, las altas temperaturas, los humos y polvos de la madera, el contacto con equipos electrificados y levantar, trasladar o arrastrar carga.

En lo que concierne a la exposición a riesgos durante una parte de la jornada, mencionan la presencia de bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos, manipular o estar en contacto con productos químicos, realizar trabajos en posturas incómodas, realizar movimientos repetitivos, trabajar de pie y/o sentados parte de la jornada o toda la jornada. A continuación, se presenta un cuadro con los datos obtenidos de esta consulta.

## Cuadro N°18

Factores de riesgo para la salud según tiempo de exposición

¿Durante cuánto tiempo de la jornada diaria de trabajo están expuestos a....?	No existe el factor de riesgo	Nunca	Parte de la jornada	Toda la jornada
Vibraciones por herramientas manuales, maquinaria, etcétera		**	**	*****
Ruido alto que deben elevar la voz para conversar con otra persona		*	***	*****
Altas temperaturas			***	*****
Bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos	*	*	*****	**
Falta de luz natural o artificial que dificulta realizar bien la tarea	***	**	**	**
Radiaciones tales como los RX, radiactividad, luz de soldadura, láser	*****	*	*	*
Exposición directa al sol	*	**	***	***
Respirar humos ( combustión, soldadura u otros), pulverizados, o polvos (como el de madera o mineral)		**	***	****
Respirar vapores ( solventes o diluyentes)	*	****	***	*
Manipular o estar en contacto con productos químicos	**	**	*****	
Manipular o tomar contacto con materiales que podrían estar infectados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio	***	***	***	
Estar en contacto con equipos electrificados	**	*	*	*****
Manipular maquinaria, herramientas o equipos cortantes	*	***	**	***
Realizar trabajos en que deben alcanzar herramientas u objetos situados muy alto o muy bajo	**	**	***	**
Realizar trabajos que los obliguen a mantener posturas incómodas	*	***	****	*
Levantar, trasladar o arrastrar carga, personas u otros.	*	*	***	****
Realizar movimientos repetitivos		*	*****	***
Trabajar de pie		*	*****	**
Trabajar sentado		**	****	***

Fuente: Elaboración propia en base a consulta a dirigentes sindicales

Otros riesgos mencionados por los trabajadores corresponden a riesgo de volcamiento de equipos rodantes, colisiones por falta de visibilidad a causa del polvo de la madera chipiada; exposición a polvo en suspensión de la madera chipiada; presencia de neblina y vapores que influye en una disminución de la visibilidad y riesgos de accidentabilidad.

Asimismo, los dirigentes sindicales señalan la presencia de exposición a productos químicos usados en los distintos procesos de trabajo de la industria de la madera, como desengrasantes, detergentes concentrados, soda cáustica, dióxido de cloro, emanaciones de ácidos, lejía y cal.

*“Existen medidas de inducción muy precarias para abordar los riesgos, muy elementales. Por ejemplo, en el caso de los operadores, ellos están expuestos a varios riesgos. Entre estos está el riesgo de contaminación con agua con residuos químicos. Sin embargo, los trabajadores no saben qué productos químicos se usan, no hay conocimiento de cuál se usa en la madera para evitar los hongos”.*

*“Los que trabajan en las canchas de riego y que deben manipular residuos o productos químicos, estos son vacunados, para evitar infecciones. Sin embargo, existen otros trabajadores expuestos que se trasladan por el sector y no son incluidos en la vacunación”.*

(Dirigente sindical, empresa contratista)

Otros riesgos mencionados son los residuos sólidos generados en el rubro aserraderos y remanufactura, como los residuos de la madera con plaguicidas, aceites y solventes, pinturas y adhesivos y sus respectivos envases, así como el riesgo de exposición al virus hanta.

A la vez, los supervisores mencionan como factor de riesgo el uso del celular durante el trabajo. En aquellas tareas que requieren mayor concentración, constituye un factor de riesgo de accidentes; en las labores de manejo de maquinarias; para el conductor y peatones.

## Medidas implementadas para el control de riesgos laborales

En la consulta a los representantes de las empresas acerca de las medidas que estas implementan para el control de los riesgos antes mencionados, señalan que se realizan las siguientes acciones:

- En el caso de la exposición la empresa solicita una evaluación por parte de la mutual para el control del ruido, de acuerdo al Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (Prexor)<sup>48</sup>.
- Para la exposición a altas temperaturas las empresas entregan ropa adecuada e instalación de dispensadores de agua para hidratación.
- En el caso de exposición a bajas temperaturas, se entrega ropa térmica y acceso a consumo de bebidas calientes.
- Para la exposición a los riesgos de contaminación química, se implementa la barrera química, mediante uso de botas de goma, traje encapsulado, guantes, cubre rostro completo y mascarilla.
- Para los riesgos psicosociales, las empresas están implementado el protocolo obligatorio, utilizando el cuestionario Suseso-Istas 21 y siguiendo las normas y metodología que establece la Superintendencia de Seguridad Social.

A continuación, se presenta un resumen con las acciones de prevención más comunes que implementan las empresas contratistas. Las acciones preventivas más comunes que implementan las empresas son charlas de cinco minutos realizada al inicio de la jornada laboral, capacitación en procedimientos de trabajo seguro, entrega y recambio de elementos de protección personal adecuados al riesgo, la capacitación en su uso y la construcción del mapa de riesgos atingente a la faena.

---

48 La aplicación del presente protocolo es de carácter obligatorio para los administradores del seguro de la Ley N° 16.744, así como para las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido, correspondiendo a la Autoridad Sanitaria Regional y a las Inspecciones del Trabajo, fiscalizar su cumplimiento en las materias de su competencia. División de Políticas Públicas Saludables y Promoción Departamento de Salud Ocupacional, Santiago, Chile, 2013. [http://web.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/11/Protocolo\\_de\\_Exposicion\\_Ocupacional\\_Ruido-v2013.pdf](http://web.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/11/Protocolo_de_Exposicion_Ocupacional_Ruido-v2013.pdf)

**Cuadro N°19**

Temas que la empresa consulta a dirigentes sindicales

Medidas de prevención	N° de empresas contratistas
Charla de cinco minutos, al inicio de la jornada	10
Capacitación en procedimientos de trabajo seguro	10
Entrega de EPP adecuados al riesgo, capacitación en su uso y cambio si es necesario	10
Elaboración del Mapa de riesgos por área de trabajo	10
Charlas preventivas a los trabajadores	9
Trabajo en coordinación del CPHS de planta y de faena	8
Capacitación del CPHS	8
Apoyo de Mutuales en chequeos médicos, identificación de riesgos y capacitación	8
Implementación de listas de chequeo de riesgos por sector	6
Compra de EPP con opinión del CPHS	3
Coordinación sindicato /CPHS	2

Fuente: Elaboración propia en base a consulta a representantes de empresas contratistas.

**Prevalencia de factores de riesgo psicosociales**

El riesgo psicosocial es definido por el Instituto de Salud Pública (ISP)<sup>49</sup>, como *“un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud”*.

A fin de conocer las condiciones psicosociales imperantes en las empresas del estudio, se solicitó el informe de resultado de la aplicación del Cuestionario Suseso-

49 Instituto de Salud Pública de Chile, “Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, 2012. Primera versión. Su aplicación es obligatoria para las empresas del país.

[www.ispch.cl/sites/default/files/instrumento\\_de\\_evaluacion\\_de\\_medidas\\_para\\_la\\_prevencion\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](http://www.ispch.cl/sites/default/files/instrumento_de_evaluacion_de_medidas_para_la_prevencion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo.pdf)



Istas 21. Este cuestionario permite medir aspectos como: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y estima y doble presencia<sup>50</sup>. El cuadro siguiente ofrece una breve descripción de estas dimensiones.

### Cuadro N°20

Dimensiones y descripción del cuestionario Suseso-Istas

Dimensiones	Descripción
Exigencias psicológicas	Tensión y desgaste emocional a causa de la realización del trabajo
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Sentido, importancia y satisfacción personal y profesional que significa la realización del trabajo
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Calidad del apoyo de compañeros y jefaturas para la realización del trabajo
Compensaciones	Retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo
Doble presencia	Preocupación por asuntos domésticos que interfiere en la realización del trabajo

Fuente: Manual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. Ministerio de Salud, 2013.

De acuerdo a los datos obtenidos a partir del análisis global de las empresas consideradas en el estudio, diez de ellas habían aplicado el cuestionario en su versión breve y tuvieron una participación entre el 70% y el 100% de los trabajadores.

De acuerdo a la metodología para el análisis de los resultados, estos se presentan en un gráfico y en cada dimensión se establece la prevalencia de la población en tres niveles de riesgo:

- **verde:** indica un bajo nivel de riesgo psicosocial, la que sería la mejor condición para trabajar y se describe como un factor de protección.

---

<sup>50</sup> Mayor información de estas dimensiones en Anexo 5.

- **amarillo:** indica un riesgo moderado.
- **rojo:** situación de alto riesgo, e indica la peor condición de trabajo.

En el análisis del gráfico N°3, que agrupa los datos de las empresas, se observa que existe, en general, una presencia de riesgo bajo en todas las dimensiones que aborda el cuestionario Suseso Ista 21 (color verde).

En cuanto a las dimensiones que corresponden a doble presencia (38,6%) y compensaciones (32,3%) la prevalencia de riesgo, aun cuando estas no superan el 50%, son aspectos que las empresas debieran trabajar para mantener un bajo nivel de riesgo (color rojo en el gráfico).

Cuando el riesgo es bajo, las empresas no están obligadas a tomar medidas. Sin embargo, se sugiere incorporar acciones tendientes a potenciar los buenos resultados obtenidos y, en dos años más, repetir la evaluación de estos riesgos y evaluar si estos han cambiado en términos positivos o negativos.

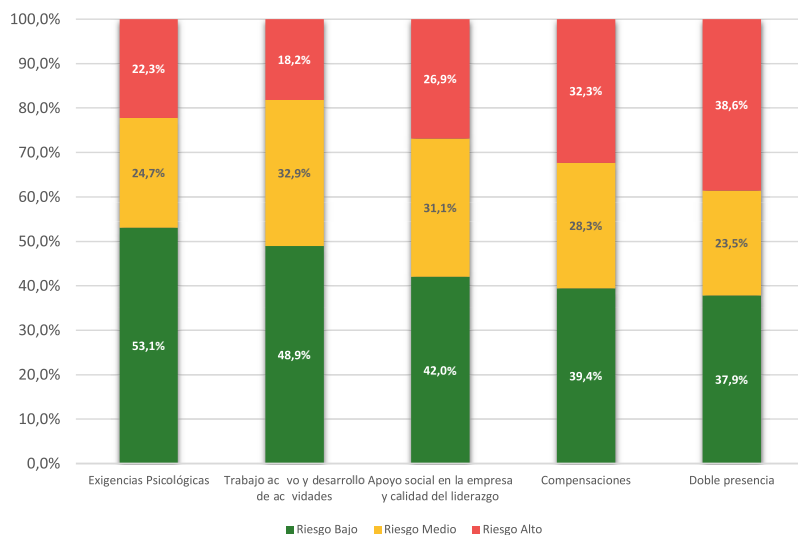
De acuerdo a lo anterior, es necesario establecer medidas permanentes, con el objetivo de controlar los riesgos psicosociales, considerando que de acuerdo a cómo interactúan estos factores pueden tener un impacto positivo y colaborar al bienestar de los trabajadores, favoreciendo un aumento de su rendimiento laboral. En el caso contrario, el efecto negativo de la presencia de riesgo psicosocial para la salud se vincula a otros fenómenos como ausentismo, motivación y desempeño laboral, entre otros aspectos, impactando el quehacer de la empresa y el trabajador<sup>51</sup>.

---

51 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Ministerio de Salud – Chile 2013. La Ley N° 16.744 establece que el empleador debe realizar la evaluación de los riesgos psicosociales de acuerdo a las normas y metodologías que recomienda la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), e informar al Organismo Administrador del Seguro así como, anualmente, a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y a la Suseso sobre el número de organizaciones con presencia de riesgo.

## Gráfico N°2

Aplicación de encuesta Suseso-Istas 21, distribución según nivel de riesgo y dimensiones de riesgo psicosocial



Fuente: Conjunto de empresas que aplicaron cuestionario Suseso-Istas 21. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

## Remuneraciones

En cuanto a las remuneraciones, estas se componen de una parte fija y de una variable. El salario está complementado con un componente alto de bonos, que afecta el salario final, dependiendo del cumplimiento de metas y requerimientos de las empresas. En este sentido, los trabajadores plantean la necesidad de construir un salario para el sector que sea equitativo y que este no dependa de la entrega de bonos.

El estudio de la OIT<sup>52</sup> sobre Trabajo Decente en el sector señala que los trabajadores de las grandes empresas forestales tienen un salario promedio superior a la media

52 Organización Internacional del Trabajo-OIT. *El Trabajo Decente en la industria forestal chilena*. Santiago de Chile, 2012. Disponible en: [www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_206093/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_206093/lang-es/index.htm)

nacional. Las grandes empresas establecen tramos salariales que parten de un piso mínimo, de acuerdo a las tareas y funciones que realizan los trabajadores, a lo cual se suma una serie de bonos. De esta forma, el salario tiene un fuerte componente variable, el que alcanzaría a alrededor del 60% de la remuneración final.

A continuación, se presenta un cuadro con las remuneraciones promedio que informan los dirigentes sindicales para el sector.

### Gráfico N°2

Aplicación de encuesta Suseso-Istas 21, distribución según nivel de riesgo y dimensiones de riesgo psicosocial

Operador de maquinaria pesada	\$ 550.000
Técnicos	\$ 480.000
Supervisores	\$ 900.000
Mandos medios	\$1.200000
Operadores de mantención	\$ 700.000
Salario base trabajador permanente	\$400.000
Salario base trabajador eventual	\$ 350.000
Tractorista	\$ 500.000
Operador de carga	\$ 700.000
<b>Función</b>	<b>Promedio remuneración</b>

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la información entregada por representantes de la empresa y dirigentes sindicales

De acuerdo a la información entregada por los representantes de las empresas y los dirigentes sindicales, los bonos son numerosos y están asociados al cumplimiento y logro de metas como responsabilidad, asistencia, producción, movilización, colación, antigüedad, realización de turnos nocturnos, realización de jornadas excepcionales, por "parada" de la planta, de seguridad, por llamado de emergencia, entre otros. En el caso de faltas al trabajo sin previo aviso, se pierde el bono de asistencia y si el trabajador tiene un accidente, no recibe el bono de seguridad.

El bono vinculado a la accidentabilidad, usado como recurso en las empresas para evitar accidentes laborales, tiene el inconveniente de ser un incentivo perverso, ya que al formar parte de la remuneración, puede promover el ocultamiento de accidentes por parte de trabajadores y empresas, contribuyendo de esta manera a mantener la sub notificación de los mismos.

### **Condiciones medioambientales de trabajo**

El cuestionario aplicado a los dirigentes sindicales indaga en las condiciones medioambientales de trabajo que existen en las empresas<sup>53</sup>, y se evalúan de acuerdo a una escala - bueno, regular, malo-.

La mayoría de los dirigentes sindicales califican las condiciones medioambientales de trabajo como buenas: existen 46 respuestas positivas, 24 respuestas que califican estas condiciones como regulares y 6 que las califican como malas. En el cuadro a continuación se presenta la calificación de las condiciones medioambientales de trabajo realizada por los dirigentes sindicales.

---

53 La normativa aplicable a las actividades agrícolas, pecuarias y forestales está contenida en los artículos 118 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, decreto que regula entre otras materias, la provisión de agua potable, la existencia de servicios higiénicos, comedores y la protección de los trabajadores cuando se usan sustancias peligrosas y plaguicidas.

**Cuadro N°22**

Número de respuestas según evaluación de las condiciones medioambientales de trabajo

Condiciones medioambientales	Buena	Regular	Mala	No existe
Servicios higiénicos	3	4	1	
Comedores	7	1		
Duchas	4	2		2
Iluminación	5	3		
Espacio suficiente en puestos de trabajo	3	3	2	
Ventilación	4	2	2	
Señalética de riesgos	5	2	1	
Espacios de circulación adecuados	6	2		
Vías de evacuación	5	3		
Salas de vestir	4	2		2
Total	46	24	6	4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de cuestionario a dirigentes sindicales

**Organización sindical en la región**

De acuerdo a la información que aporta la Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía, en los últimos dos años es posible apreciar que los trabajadores han desarrollado la capacidad de agruparse y constituir federaciones que antes no existían en la región, (también en el sector Agrícola y Comercio de la provincia), como se aprecia en el cuadro siguiente:

**Cuadro N°23**

Nuevas federaciones constituidas, región de La Araucanía

Federación	Sector	Fecha de constitución
Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Industriales y Afines de Chile	Industria Forestal	24/06/2015
Federación de Sindicatos Agrícolas Sector Malleco Norte	Agrícola	30/12/2014
Federación de Sindicatos de Trabajadores Unidos del Retail, Supermercados y del Comercio	Comercio	04/01/2015
Federación Nacional de Sindicatos SMU	Comercio	05/07/2016

Fuente: Dirección Regional del Trabajo, La Araucanía

En opinión del coordinador de las Relaciones Laborales en la Región de La Araucanía,

*“Ha sido relevante el accionar de las jefaturas de esta Inspección de Angol, que, en circunstancias en que han asumido en propiedad como titulares, han desarrollado una gestión constante de promoción de la actividad sindical, tanto para la constitución de nuevas organizaciones, como para el nacimiento de federaciones. Ello ha incidido en que algunos dirigentes se han estado empoderando y apoyando, entre sí y a las organizaciones más noveles, tanto en sus negociaciones como en su relación con la propia Inspección. Quizás en el último año este impulso de exigir de la Inspección lo que siempre ha ofrecido<sup>54</sup>, se ha transformado en un arma de doble filo para nuestra institución, que promueve la asociatividad pero que, en algunos casos, no es capaz de dar respuesta a todas las necesidades que estaban adormecidas”.*

Por otra parte, existe una realidad poco conocida en el sector forestal: la presencia de trabajadores que no tienen contratos de trabajo y cobertura de salud y con muy escasas condiciones de organizarse.

*“Alrededor de dos quintos de los trabajadores viven una situación precaria, ya que tienen un trabajo informal, sin contrato, o con contratos a tiempo parcial, por faena, que forman parte de la cadena de producción, y se ubican en el área de la silvicultura más que en la industria, como aquellos que laboran en tala de bosques, por ejemplo”. En el sector forestal existen trabajadores sindicalizados que forman parte de una élite, con un perfil de trabajo asegurado, estable y legal. Y, por otra parte, una gran masa que realiza faenas sin contrato o con contratos a plazo fijo, subcontratados, con menores regalías, menos garantías y protección laboral”.*

(Felipe Marchant, sociólogo de la Universidad Católica de Temuco)<sup>55</sup>

---

54 “... Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical”.

55 Asesor de la Federación de Sindicatos Industriales de Angol. Participa en el Observatorio de Relaciones Laborales de la Araucanía (ORLA) del Departamento de Sociología y Ciencia Política de la Universidad Católica de Temuco y del Grupo de Estudios del Trabajo Desde el Sur, Getsur.

## Prácticas antisindicales

En materia de prácticas antisindicales, La Araucanía presenta 22 denuncias en el año 2016, de las cuales, nueve corresponden a prácticas antisindicales según el Artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo<sup>56</sup>, que consiste en negar el derecho a la entrega de información a los dirigentes sindicales acerca de aspectos económicos, productivos, comerciales y laborales, entre otros. Cinco denuncias corresponden a actos de injerencia; favorecer afiliación a determinado sindicato y discriminación entre sindicatos; tres son por obstaculizar la formación o funcionamiento de los sindicatos, amenazas de despidos o pérdidas de beneficios y dos son por discriminación indebida a fin de desestimular la afiliación o direccionarla hacia otro sindicato.

---

56 El artículo 289 del Código del Trabajo en su letra b) indica que constituye una práctica antisindical negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317. Es del caso indicar que los preceptos señalados regulan el derecho de información periódica y el derecho de información por cargos o funciones, tratados por este Servicio en dictamen Ord. 5935/096, de 13.12.2016. Por su parte, el artículo 403 del Código del Trabajo establece que serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, señalando en la letra c) el incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada. Este caso refiere al incumplimiento de las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley 20.940 en materia de derecho a información de las organizaciones sindicales. En este ámbito, merece tener presente que este Servicio, en dictamen Ord. N° 5935/096 de 13.12.2016, ha sostenido que: *"El Derecho a Información se ha definido por la doctrina como aquel derecho '... de naturaleza instrumental a la acción sindical colectiva, que constituye a su vez una libertad pública de dimensión prestacional, otorgando derechos y facultades a los representantes de los trabajadores para ser informados, informarse e informar sobre un conjunto determinado de hechos, datos o noticias relativas a la actividad económica, productiva, comercial, laboral y, en general, cualquier otra información sobre el giro y actividad de la empresa necesaria para el ejercicio de su función representativa en un contexto de auto tutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcado en el contenido de un derecho fundamental: la Libertad Sindical. El Derecho de Información, de esta manera entendido, se alza como un derecho de naturaleza instrumental al desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación del sindicato, el cual exige poner a disposición de los representantes de los trabajadores facilidades materiales e información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los más importantes su rol en las negociaciones colectivas"*. Cabe, asimismo, agregar que esta Dirección ha argüido que el respeto al derecho en comento es también una manifestación del principio de buena fe a que ya se ha hecho referencia.



### Cuadro N°24

Cantidad de materias denunciadas por prácticas antisindicales,  
Región de La Araucanía y total nacional. Año 2016

Materias denunciadas por prácticas antisindicales	Nacional	La Araucanía
Acciones tendientes a evitar afiliación a sindicato existente	70	1
Acordar con empleador despido de un trabajador o discriminarlo indebidamente	3	0
Acordar con empleador ejecutar alguna práctica desleal o presionarlo para que ejecute tales actos	1	0
Actos de injerencia; favorecer afiliación a determinado sindicato; discriminación entre sindicatos	56	5
Aplicar sanciones o expulsar a socio por criticar a dirigentes, presentar cargos o dar testimonio en juicio	1	0
Discriminaciones indebidas para desestimular afiliación o direccionarla hacia sindicato específico	45	2
No efectuar descuentos del art. 346 código	20	0
No proporcionar documentación art. 315 Código	6	0
Obstaculizar formación o funcionamiento sindicato; amenazas de despidos o pérdida beneficios	168	3
Prácticas antisindicales (artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo)	406	9
Ofrecer/otorgar beneficios que desestimen afiliación	61	2
Total	837	22

Fuente: Registros Administrativos. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En cuanto a la consulta sobre la existencia de prácticas antisindicales por parte de la empresa, la mayoría de los dirigentes sindicales plantea que estas aún persisten en algunas empresas y se manifiestan mediante presiones a los dirigentes sindicales, entorpecimiento y/o mala disposición a negociar colectivamente y en acciones como el cambio de funciones de trabajo de los dirigentes, entre otras.

**Cuadro N°25**

Número de respuesta según presencia de prácticas antisindicales  
en empresas de la muestra

Prácticas	Sí	No
Obstaculizar la afiliación sindical	3	6
Presiones a los dirigentes sindicales	5	4
Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	4	5
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	4	5
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	1	8
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	1	8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de consulta a dirigentes sindicales

Durante los últimos doce meses los miembros de la directiva sindical efectuaron numerosas acciones en defensa de derechos laborales de sus afiliados y de ellos mismos.

Las acciones más recurrentes corresponden a reclamos ante el empleador por vulneración de derechos fundamentales, exigencia de cumplimiento de cláusula del instrumento colectivo, denuncias ante la Inspección del Trabajo del incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas de trabajo, higiene y seguridad, cálculo y pago de remuneraciones y propuestas de alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres.

A continuación, el cuadro presenta las acciones realizadas, de acuerdo a los datos aportados por la encuesta aplicada a dirigentes sindicales.

## Cuadro N°26

Número de respuestas según acciones realizadas por la directiva sindical,  
Doce últimos meses

Acciones	Sí	No
Reclamar ante el empleador por vulneración de derechos fundamentales	6	3
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	6	3
Denunciar ante la Inspección del Trabajo el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad	6	3
Denunciar ante la Inspección del Trabajo el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones	6	3
Denunciar incumplimiento de leyes de protección a la maternidad, acoso sexual	4	5
Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo	4	5
Denunciar a la empresa por prácticas anti sindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	4	5
Denunciar ante la opinión pública (prensa) por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	3	6
Denuncias o reclamos ante instancias internacionales	1	8
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales (acoso sexual, desigualdad de remuneraciones, etcétera)	1	8
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	5	4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de consulta a dirigentes sindicales

### Vínculo entre sindicatos de empresa principal y empresa contratista

La consulta acerca de la existencia de algún tipo de vínculos entre sindicatos de empresas principal y contratista constata que, aunque existe una buena relación entre ambos sindicatos, estos no realizan acciones comunes ni demandas en conjunto en materia sindical. En ocasiones se reúnen para conocer los problemas que tienen y colaborar en cosas concretas. Como ejemplo señalan que el sindicato de la empresa principal en ocasiones asesora al sindicato de la empresa contratista cuando se realizan los contratos colectivos.

## Oportunidades de participación en la prevención de riesgos laborales: Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

En general, el estudio de la relación entre el trabajo y la seguridad y salud se ha centrado principalmente en los del medioambiente laboral y en el análisis de los accidentes y enfermedades profesionales.

Sin embargo, la sola evaluación de estos aspectos resulta insuficiente para comprender la complejidad del tema. Las recomendaciones internacionales sugieren abordar y ahondar también en aquellos factores relacionados con las condiciones de trabajo y empleo, las oportunidades de organizarse, la negociación y participación de los trabajadores en los distintos espacios de la estructura empresarial<sup>57</sup>.

El estudio permitió indagar en el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), con el objetivo de dar visibilidad a las particularidades que adoptan las condiciones de funcionamiento de estas instancias preventivas. Se puede identificar así la presencia de brechas de desigualdad en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores del sector, conocer acerca del ejercicio de su labor y de las acciones que realizan en esta materia, así como el apoyo que reciben de los sindicatos<sup>58</sup>. Considerando además el contexto laboral poco favorable a la acción colectiva, resulta de interés indagar en el vínculo del CPHS - sindicatos, como recurso colaborativo de los trabajadores a la gestión preventiva en la empresa.

En cuanto a los CPHS de las empresas principal y los CPHS de la empresa contratista, estos se coordinan en las materias de seguridad y salud laboral y también se reúnen cuando hay que tratar temas específicos. La empresa realiza una reunión mensual

---

57 Mayor información en publicación *“Comités Paritarios de Higiene y Seguridad: Una herramienta primordial para la prevención de riesgos en el trabajo”*. Aporte al Debate N° 38. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, noviembre 2017.

58 El Código del Trabajo en su Artículo 220/ N°8. Plantea que: son fines principales de las organizaciones sindicales: Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento.

donde participan todos los CPHS de las empresas externas, con el objetivo de dar a conocer las actividades y planificación de campañas de prevención de riesgos con el conjunto de empresas que participan en el proceso de trabajo.

En la consulta sobre materias de cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, los dirigentes sindicales y los miembros de los CPHS de las empresas contratistas entrevistados señalan que existe una capacitación muy deficiente en estos temas. Junto a lo anterior resaltan ciertas prácticas nocivas que se repiten en materia de cumplimiento de las normas y su fiscalización. Las empresas cumplen con la formalidad de entregar la documentación que solicita la empresa principal y que es parte de las exigencias del contrato, pero no se revisa que estas normas efectivamente se cumplan.

En el caso de los CPHS de las empresas contratistas, los trabajadores señalan que en la mayoría de los acuerdos que se toman en conjunto, entre las partes empleadora y trabajadora, se hacen actas de las reuniones que se dan a conocer a la empresa mandante. Sin embargo, estos acuerdos no siempre se cumplen. También se señala que no existe seguimiento de los acuerdos y propuestas que surgen en las reuniones de los CPHS y, en ocasiones, estas actas no llegan a manos del empleador, como se aprecia en el relato de los trabajadores entrevistados y algunos miembros de los CPHS.

*“Generalmente sucede que la empresa mandante recibe la parte burocrática, el papeleo, fundamentalmente, y eso es suficiente para ellos. Ahora, que la empresa con el servicio que está contratando cumple o no cumple... es difícil que la empresa mandante haga una fiscalización de que se están cumpliendo los acuerdos. Normalmente se quedan en la parte burocrática y normalmente es la que vale cuando hay algún tipo de problemas”.*

*“Aquí simplemente se cumplen los requisitos que son legales y no van más allá. La empresa, ya sea mandante o contratista, queda conforme cumpliendo con lo legal; mientras tengan el papeleo firmado no van a hacer nada más allá, ningún hecho que sea en beneficio de los trabajadores, como prevenir*

*enfermedades o prevenir, efectivamente, algún accidente. Cuando se ven metidos en el accidente toman las acciones correctivas y se activan los departamentos que funcionan dentro de las empresas. Los Comités Paritarios están formados, pero no están funcionando al cien por ciento, porque existe falta de capacitación del personal de quienes lo integran”.*

*“Yo llevo alrededor de 20 años trabajando en la industria y me he dado cuenta que en los Comités Paritarios termina siendo una relación más amistosa que otra cosa y los problemas de fondo que se plantean en la mesa realmente no llegan a ninguna solución porque no hay ningún resguardo del trabajador que está en la mesa del Comité Paritario. Y por un problema que significa tal vez inversión para la empresa o cambiar alguna metodología, se pierde eso. Pero si llegamos a acuerdo, por ejemplo, que en la mesa del casino tiene que haber un café; con eso no hay problema. Pero con los problemas de fondo muy pocas veces la acción del Comité Paritario es realmente efectiva (...). Con las cosas más básicas, lo que es más sencillo para la empresa resolver no hay problema, pero las cosas más trascendentales para los trabajadores se demoran o no se hacen”.*

*“La empresa que presta el servicio organiza la documentación para presentársela a la mandante; pero el contenido de fondo y acuerdos que hay con la comisión que decide esta asamblea, con reuniones, no se cumplen en gran mayoría. Eso lo hemos visto muchas veces nosotros y le hemos pedido acá a la Inspección que nos capacite en referente a esto, a nosotros como clase trabajadora, como también a los empleadores, pero ellos son bien reacios a participar de estas convocatorias que se organizan”.*

*“Pareciera ser que siempre es la parte fiscalizadora la que falla porque no hay organismos para fiscalizar y si es que existen se basa solamente en el papel. Incluso las auditorias son así: cuando llegan normalmente a chequear algo lo primero es el papel, posteriormente una vuelta muy rápida y todo termina ahí. Se considera que todo está bien, se cumple”.*

*"Las políticas de prevención existen y están en el papel, el problema es en la aplicación directa de estas políticas. Se realizan charlas al inicio de la jornada, lo hacen los supervisores, no el encargado de la prevención de riesgos, y lo que más interesa, no se hacen preguntas a los trabajadores para saber si entendieron el tema o si tienen algo que decir al respecto".*

La mayoría de las opiniones que exponen los entrevistados coinciden en constatar la fragilidad y poca participación que tienen los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas. También se percibe el temor a solicitar mejoras. Algunas de las propuestas que surgen de los entrevistados para cambiar esta dinámica consisten en fortalecer a los CPHS mediante capacitaciones y entrega de información sobre sus funciones, deberes y derechos.

Cabe destacar una iniciativa implementada por un sindicato para apoyar el trabajo del CPHS, consiste en la incorporación de un dirigente sindical con fuero, lo que permite fortalecer el trabajo y participar de las demandas en materia de prevención de riesgos.



## 6. Mesa tripartita de trabajo forestal (Malleco)

En opinión de la Directora Regional del Trabajo<sup>59</sup>, la participación de las empresas y dirigentes sindicales en la mesa de trabajo del sector ha sido un factor positivo que ha contribuido a avanzar en materia de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Uno de los temas abordados en esta mesa de trabajo consiste en enfrentar las diferencias existentes entre trabajadores de las grandes empresas y las empresas contratistas, quienes tienen diferentes estándares de trabajo. En este sentido, esta instancia de diálogo ha permitido avances y búsqueda de soluciones para eliminar situaciones de discriminación que plantean los trabajadores.

De acuerdo al análisis de las actas de esta mesa de trabajo, se han realizado charlas sobre Derechos Fundamentales, procedimientos de denuncias, entrega de información acerca de la Reforma Laboral, entre otros temas de interés para los participantes.

---

<sup>59</sup> A la fecha de realización de este estudio.



Los representantes de los trabajadores evalúan este espacio de trabajo como saludable, ya que contribuye a mejorar las relaciones laborales, permite recoger las inquietudes de todos los actores laborales, promoviendo ciertos temas laborales que son a veces prioritarios para los trabajadores. Además, les permite conocer la realidad de otras empresas del sector, es un espacio interesante para comparar situaciones y condiciones laborales. También rescatan que este espacio tiene un valor educativo, a la vez que cumple una función informativa para trabajadores, sindicatos y empresa.

Por su parte, los representantes de las empresas que participan de esta mesa de trabajo reconocen este espacio de trabajo y piensan que ha contribuido al diálogo y búsqueda de soluciones a problemas que existen en el sector, además de ser una instancia que permite discutir sin que medie el conflicto entre empresa y trabajador.



## 7. Programa regional de fiscalización de la Dirección del Trabajo

El Programa Regional de Fiscalización en el sector forestal fue aplicado durante 2016 y 2017 en 20 comunas de la región, abarcó a 32 empresas, en su mayoría medianas y pequeñas empresas (Mypes).

La mayoría de las infracciones cursadas (33,3%) corresponden al incumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad, como, por ejemplo, no mantener los registros de control de asistencia, no respetar los descansos de los trabajadores. Otras infracciones son el incumplimiento en el registro de pagos de remuneraciones de horas extraordinarias, falta de pago de cotizaciones previsionales y falta de contratos de trabajo.

### Cuadro N°27

Número de empresas fiscalizadas según tamaño, Región de La Araucanía.  
2016 y 2017

OFICINA	2016			2017		
	Total empresas fiscalizadas	MYPE	No MYPE	Total empresas fiscalizadas	MYPE	No MYPE
IPT Temuco	6	5	1	21	17	4
IPT Malleco (Angol)	21	15	6	19	10	9
ICT Victoria	3	2	1	8	7	1
ICT Loncoche	2	0	1	6	5	1
ICT Villarrica	25	25	0	27	24	3
ICT Curacautín	3	3	0	6	6	0
ICT Collipulli	20	12	8	18	13	5
ICT Pitrufquén	6	6	0	15	13	2
ICT Lautaro	9	8	1	8	4	4
ICT Traiguén	5	5	0	12	3	9
Total	100	81	18	140	102	38

Fuente: Informe de fiscalización. Dirección Regional del Trabajo. Temuco

En cuanto a las denuncias, durante los años 2015-2016 la Dirección del Trabajo recibió un total de 310 denuncias. En el subsector forestal y en la Región de La Araucanía, las actividades que presentan mayores denuncias corresponden a las faenas del Aserrado y Acepilladura de maderas y a otras actividades de servicios conexas a la Silvicultura.

**Cuadro N°28**

Cantidad de denuncias en el subsector forestal, Región de la Araucanía.  
2015 y 2016

Actividad económica	2015	2016
Explotación de bosques	30	22
Recolección de productos forestales silvestres	0	2
Servicios de forestación	10	24
Servicios de corta de madera	23	5
Otras actividades de servicios conexas a la Silvicultura n.c.p.	37	29
Aserrado y acepilladura de maderas	53	54
Fabricación de otros productos de madera; corcho, paja	13	8
Total	166	144

Fuente: Dirección del Trabajo. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

En cuanto a las materias denunciadas para los años 2015-2016, el mayor número corresponde al incumplimiento en la protección de la vida y salud de los trabajadores, como, por ejemplo, la falta de información y capacitación acerca de los riesgos en el trabajo, la ausencia de condiciones de seguridad e higiene para realizar la tarea, y falta de denuncias de los accidentes del trabajo con consecuencias graves o resultado de muerte. Otras denuncias corresponden al incumplimiento del contrato individual de trabajo, no pago o pago incompleto de las remuneraciones, y otras faltas cometidas por el empleador, como no realizar la solicitud de calificación de jornada de proceso continuo, falta de solicitudes de sistema de distribución excepcional de jornada, falta de notificación de accidentes del trabajo, entre otras materias.

### Cuadro N° 29

Cantidad de materias denunciadas<sup>60</sup> en el subsector forestal, Región de La Araucanía.  
2015 y 2016

Materias denunciadas	2015	2016
Protección de la vida y salud de los trabajadores	126	89
Empleador	43	36
Remuneraciones	38	44
Contrato individual de trabajo	36	35
Horas extraordinarias	19	26
Actos discriminatorios	10	8
La jornada de trabajo	6	8
Cotizaciones previsionales en las AFP, ISAPRES Y AFC (seguro de cesantía) y asignación familiar	6	6
Beneficios	5	4
Infracciones a normas de higiene y seguridad en régimen de subcontratación	4	3
De la terminación del contrato de trabajo	4	2
Descansos	4	2
Feriado anual y permisos	3	1
Contrato de trabajadores agrícolas	3	0
Protección a la maternidad	2	1
Investigativa	1	3
Derechos fundamentales	0	2
Del reglamento interno	0	1
Negociación colectiva	0	1
Organizaciones sindicales y delegado del personal	0	1
Sobre el peso máximo de carga humana	0	1
Trabajo de los menores	0	1
Total general	310	275

Fuente: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

60 Una denuncia puede tener más de una materia denunciada.



## 8. Taller con dirigentes sindicales del sector

Como parte de la metodología de trabajo, este estudio contempló un taller de cierre con los dirigentes sindicales del sector de la industria forestal de la provincia de Malleco, solicitantes del estudio, para la entrega de los resultados. Esta actividad se realizó en junio del 2018 y fue organizada por la Dirección Regional del Trabajo de La Araucanía y la Inspección Provincial del Trabajo de Malleco.

La actividad consistió en la presentación de un resumen con los resultados obtenidos del trabajo realizado, de acuerdo a los objetivos específicos del estudio. La devolución de los resultados a los trabajadores -a la vez solicitantes y partícipes del mismo- constituyó una forma de validar los datos y contrastar el análisis realizado.

De manera general los dirigentes sindicales participantes en este taller<sup>61</sup> corroboraron los resultados obtenidos en el trabajo de terreno, complementando dicha información con experiencias y ejemplos que viven en su práctica laboral cotidiana. A continuación, se presenta un breve resumen de los temas planteados por los participantes.

Una de las preocupaciones planteadas corresponde a las extensas jornadas de trabajo que realizan algunas empresas contratistas del sector, con poco control de parte de la empresa principal. Lo anterior ha derivado en accidentes del trabajo graves por falta de descanso del trabajador. Sumado a lo anterior, señalan que el turno de noche impacta negativamente en la salud de los trabajadores y ante esto no existen soluciones concretas de parte de la empresa y de las mutuales.

En opinión de un dirigente sindical:

*“La empresa principal no pone ningún obstáculo a la empresa contratista para trabajar doce horas o más. El trabajador a veces puede trabajar hasta 16 horas y nadie dice nada. Ocurrió un accidente, me acuerdo el año pasado, un motosierrista que tenía dos contratos, con una empresa trabajaba toda la noche y después toda la mañana con otra empresa. La mandante permitía esto que ocurría desde el año 2008. Sin embargo, en otras plantas se controla la jornada de trabajo y los horarios”.*

En cuanto a los elementos de protección personal, algunos de los participantes señalan que en algunas empresas contratistas existe mucha burocracia en su entrega. Esta demora obedecería a la falta de provisión o almacenamiento de estos insumos de parte de estas empresas.

---

61 Felipe San Martín, presidente Sindicato N°1 Flamacar; Osvaldo Valdebenito, secretario Sindicato N°1 Flamacar; Bernardo Parra, presidente Sindicato Transportes Cartes Hnos.; Pablo Erices Maureira, presidente Sindicato Maestranza Biobío y Damián Triviño, dirigente Federación Nacional de Trabajadores Industriales. Igualmente participaron en el taller Álvaro Segura Diez, fiscalizador IPT Angol; Hector Gavilán Zurita, coordinador de Relaciones Laborales de la Inspección Provincial del Trabajo de Malleco; Roxana Espinoza Núñez, Directora (S) de la Dirección Regional de La Araucanía y Felipe Marchant, sociólogo de Getsur y asesor de sindicatos.

Las principales críticas a las Mutuales se concentran en el horario de atención, que no considera las jornadas de trabajo de las empresas afiliadas y el rechazo continuo al reconocimiento de las enfermedades profesionales, clasificándolas como enfermedades comunes. Los sindicatos han enfrentado este tema en la negociación colectiva, incorporando un seguro complementario de salud.

Otro de los temas planteados por los dirigentes sindicales se refiere a la precariedad de las condiciones de trabajo de los trabajadores eventuales<sup>62</sup>, que realizan funciones por obra o faena, en las mismas labores que los trabajadores de las empresas contratistas. A ellos no les entregan los implementos de seguridad y deben aportarlos ellos mismos, para acceder a la empresa.

Por otra parte, constatan que existen diferentes temas que deben ser abordados de acuerdo a cada realidad laboral. Es el caso de los conductores de camiones que trabajan para las empresas forestales. Ellos plantean la necesidad de abordar sus propias problemáticas que difieren de los problemas que plantean los trabajadores de planta y subcontratistas. En el tema de salud laboral ellos denuncian que tienen problemas de audición, lumbagos y tendinitis. Y les interesa conformar una mesa de trabajo con las empresas principales y el Ministerio de Transporte.

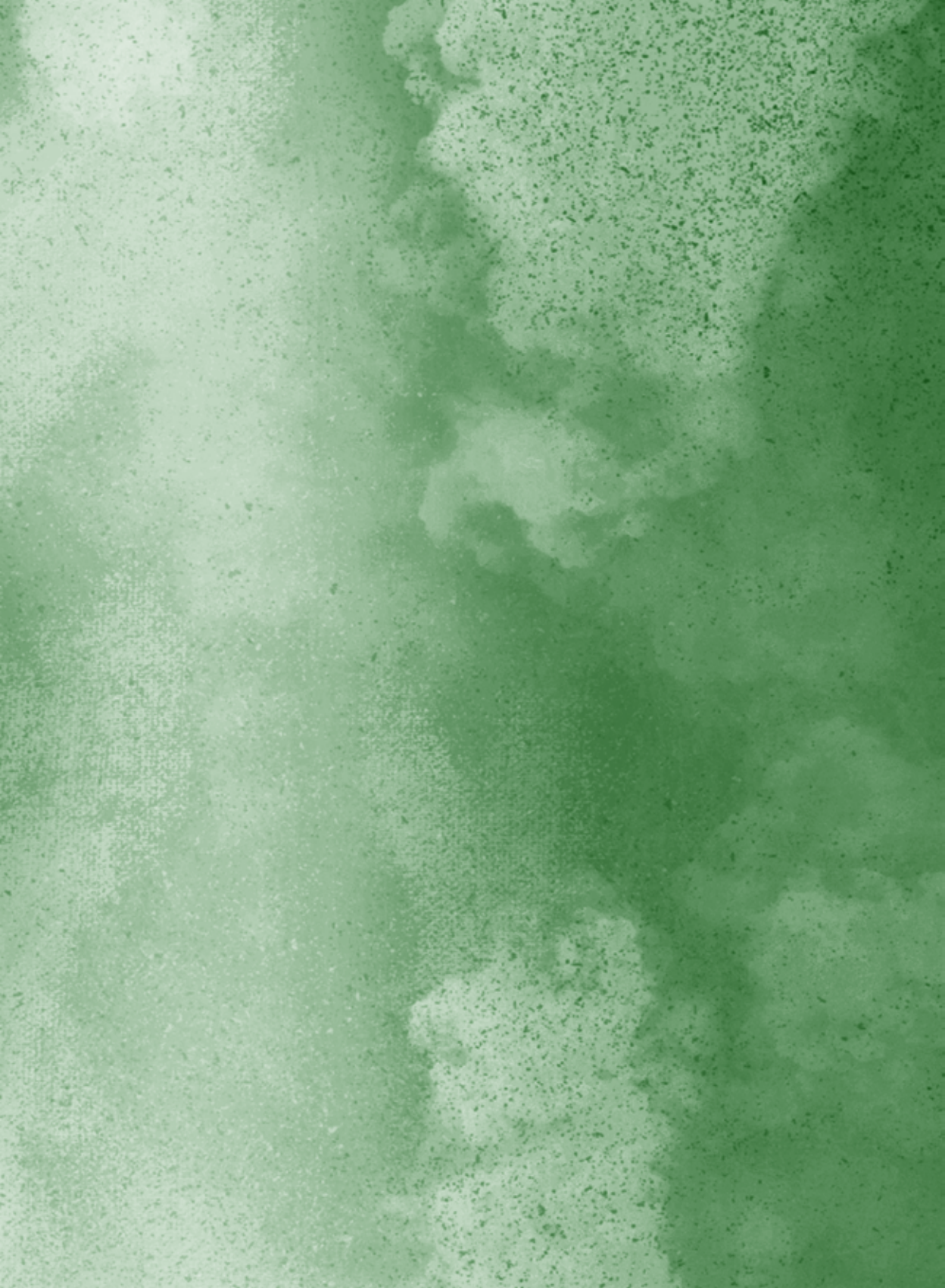
Asimismo, los trabajadores proponen retomar la Mesa de Trabajo del sector forestal, con objetivos a corto y mediano plazo, a fin de buscar soluciones con las empresas para los temas pendientes que les afectan. Hacen hincapié en diferenciar aquellos temas que corresponde abordar en las mesas de trabajo y lo que compete a la negociación colectiva.

Finalmente, constatan que es necesario seguir avanzando en el cumplimiento de los estándares laborales de las empresas contratistas del sector forestal y al mismo tiempo continuar con el apoyo que brinda en el ámbito de la fiscalización, la Dirección del Trabajo.

---

62 Trabajan desde dos días hasta 30 días del mes, dependiendo de las faenas y necesidades de las empresas.







## 9. Reflexiones finales

El estudio aporta con información de las condiciones de trabajo en empresas contratistas y su vínculo con empresas principales de la industria forestal, rescatando la percepción y valoraciones de representantes de los trabajadores, miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, representantes de empresas contratistas y empresas principales e informantes calificados, quienes contribuyeron a la apreciación de una realidad laboral compleja.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas contratistas son percibidas por estos como diferentes, en relación a las condiciones de sus pares de la empresa principal. Principalmente en materia de compensaciones, entrega de bonos, trato diferenciado por parte de los mandos medios, oportunidades de capacitación y en la calidad de los elementos de protección personal.

En las materias de seguridad y salud en el trabajo, el estudio permite constatar la fragilidad de la representación de los trabajadores en los espacios laborales, específicamente de los representantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de las empresas contratistas. La mayoría de las opiniones de los

entrevistados coincide en constatar esta debilidad, la poca participación y el temor a solicitar mejoras en la empresa.

Algunas de las propuestas que surgen para cambiar esta dinámica consisten en fortalecer a los CPHS mediante capacitaciones y entrega de información sobre sus funciones, deberes y derechos. La experiencia en otros países indica la importancia de incorporar, ya sea por normativa o por negociación colectiva sectorial y/o territorial, nuevas figuras y fórmulas, como delegados territoriales y sectoriales de salud, para compensar esta debilidad de representación en salud laboral, especialmente en las empresas pequeñas. (Popma, 2009; Shaw y Turner, 2003; Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Asimismo, existen estudios que señalan la importancia del apoyo sindical a los delegados de prevención. Loudon (2009)<sup>63</sup> señala la importancia del apoyo en la formación que integre la salud y seguridad en las agendas sindicales. A su juicio, es importante implementar un modelo de trabajo desde la experiencia y valores colectivos y donde la formación incorpore el intercambio de experiencias con otros delegados y el rol del delegado en el proceso de las relaciones laborales, en lugar de centrarse únicamente en los aspectos legales y técnicos.

Sumado a lo anterior, los sindicatos pueden incorporar e identificar problemas, plantear a los organismos y autoridades correspondientes, solicitando fiscalizaciones y sanciones ante incumplimientos. En algunos casos el apoyo sindical busca incrementar la visibilidad social de los problemas de salud laboral en la empresa, recurriendo también a la atención externa en los medios de comunicación<sup>64</sup>.

En cuanto a las posibilidades de organización de los trabajadores, se constata que el efecto del sistema de trabajo en turnos, sumado a las presiones e intensificación del trabajo, influye en las posibilidades de comunicación e intercambio entre los

---

63 Citado por Claudia Narocki y María José López-Jacob. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/602.pdf>

64 Claudia Narocki y María José López-Jacob. Istas. Delegados de Prevención, apoyo sindical y relaciones laborales en los lugares de trabajo. X Congreso de la Federación Española de Sociología. Pamplona, España. 2010.

trabajadores, mermando las oportunidades y capacidades de organización y acción colectiva.

Sobre la exposición a riesgos laborales durante toda la jornada, en la consulta a dirigentes sindicales estos señalan que predomina la exposición a vibraciones por herramientas manuales, maquinaria, el ruido alto, las altas temperaturas, respirar humos y polvos de la madera, el contacto con equipos electrificados y levantar, trasladar o arrastrar carga.

La exposición a riesgos durante una parte de la jornada incluye la exposición a bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos, manipulación o contacto con productos químicos, realizar trabajos en posturas incómodas, realizar movimientos repetitivos y estar en posición de pie o sentados por largas horas.

Cabe destacar que lo anterior puede incidir en la mantención de una buena salud, el desempeño laboral y en la satisfacción en el trabajo. En este sentido las empresas debieran considerar el mejoramiento de estas condiciones de trabajo, proporcionando un mayor bienestar para los trabajadores.

La sugerencia de retomar la mesa de trabajo del sector forestal en la comuna de Malleco, es, sin duda, una buena iniciativa que colabora en la construcción de buenas relaciones laborales entre trabajadores y empresas contratistas y a la Dirección Regional del Trabajo le corresponde tener un rol importante para mediar en la solución de los temas planteados por los distintos actores laborales.

De acuerdo a estudios de la OIT<sup>65</sup>, la alta presencia de subcontratación en el sector forestal (70% en algunas empresas) dificultaría la extensión de condiciones de Trabajo Decente al conjunto de trabajadores forestales. Ello hace indispensable seguir avanzando en el cumplimiento de estándares laborales de las empresas contratistas, reforzando la presencia de la fiscalización para el sector.

De acuerdo a la opinión del conjunto de las personas entrevistadas para este estudio,

---

65 OIT. El Trabajo Decente en la Industria Forestal en Chile. Organización Internacional del Trabajo. Santiago.2012.

los procesos de certificación de calidad, los sistemas de manejo forestal sostenible, las buenas prácticas laborales y las mesas de trabajo tripartitas son experiencias positivas que han contribuido a elevar el cumplimiento en materia de seguridad y derechos laborales de los trabajadores, en las empresas principales y en empresas contratistas.

La implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo pone énfasis en un enfoque integral de la prevención y la necesidad de construir una cultura de seguridad en todo el país. De igual forma, está cada vez más aceptado que la implementación de medidas orientadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de seguridad repercute en los resultados de la productividad de la empresa y en la calidad del empleo.



## 10. Bibliografía

Anuario forestal 2016, 2018. Sitio Infor. <https://wef.infor.cl/publicaciones/publicaciones.php#P0>

Colegio de Ingenieros Forestales de Chile. Propuestas para un desarrollo sustentable del sector forestal chileno (2014-2018). Santiago de Chile, octubre 2013.

Departamento de Economía-Universidad de Concepción. Análisis de la cadena de producción y comercialización del sector forestal chileno: estructura, agentes y prácticas. Universidad de Concepción. Disponible en: [www.fne.gob.cl/wpcontent/uploads/2011/03/estu\\_0002\\_\\_2010.pdf](http://www.fne.gob.cl/wpcontent/uploads/2011/03/estu_0002__2010.pdf)

Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Informe de resultados Octava Encuesta Nacional de Condiciones Laborales (Encla). Santiago de Chile, 2014. Disponible en: [www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-108317.html](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-108317.html)

Díaz, Estrella y otros. Los derechos laborales del tratado de libre comercio Chile-Estados Unidos en la industria forestal y en la industria del salmón. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2007.

Echeverría, Magdalena. La historia Inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2010.

FAO. Productos forestales no madereros en Chile, Serie Forestal N° 10. Disponible en: [www.fao.org/docrep/T2368s/T2368s00.htm](http://www.fao.org/docrep/T2368s/T2368s00.htm)

FAO. Estudio regional de tendencias y perspectivas del sector forestal al 2020. Disponible en [www.fao.org/forestry/outlook/2404/es/](http://www.fao.org/forestry/outlook/2404/es/)

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. Compendio Estadístico Regional La Araucanía Informe Anual. INE, Dirección Regional de La Araucanía, 2015.

Kremerman, Marco y Durán, Gonzalo. Informe Industrial Forestal. Cuaderno de Investigación N°3, Fundación Sol. Santiago de Chile, diciembre 2007 - enero 2008.

Ley N° 16.744 sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Disponible en [www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-60854.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-60854.html)

Ley N° 20.123. Regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Disponible en: [www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-94057.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-94057.html)

Lima, José Luis. Caracterización de la cadena de producción y comercialización de la Industria Forestal: estructura, agentes y prácticas. Oficina de Estudios y políticas Agrarias (Odepa), Ministerio de Agricultura. Santiago de Chile, 2016. Disponible en: [www.odepa.gob.cl/publicaciones/consultorias-y-asesorias/caracterizacion-de-la-cadena-de-produccion-y-comercializacion-de-la-industria-forestal-estructura-agentes-y-practicas](http://www.odepa.gob.cl/publicaciones/consultorias-y-asesorias/caracterizacion-de-la-cadena-de-produccion-y-comercializacion-de-la-industria-forestal-estructura-agentes-y-practicas)

Luraschi, Marco. Análisis de la cadena productiva de la celulosa y el papel a la luz de los objetivos de desarrollo sostenible: Estudio de Caso Chile. Comisión Económica

para América Latina y el Caribe (Cepal). Santiago de Chile, 2007. Disponible en: [www.cepal.org/es/publicaciones/3596-analisis-la-cadena-productiva-la-celulosa-papel-la-luz-objetivos-desarrollo](http://www.cepal.org/es/publicaciones/3596-analisis-la-cadena-productiva-la-celulosa-papel-la-luz-objetivos-desarrollo)

Narocki, Claudia y López-Jacob, María José. Delegados de prevención, apoyo sindical y relaciones laborales en los lugares de trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (ISTAS). X Congreso de la Federación Española de Sociología. Universidad Pública de Navarra, Pamplona, España, 2010. Disponible en: [www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/602.pdf](http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/602.pdf)

Organización Internacional del Trabajo-OIT. El Trabajo Decente en la industria forestal chilena. Santiago de Chile, 2012. Disponible en: [www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_206093/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_206093/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo-OIT. Seguridad y salud en el trabajo forestal: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra, Suiza, 1998. Disponible en: [www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS\\_PUBL\\_9223108268\\_ES/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_PUBL_9223108268_ES/lang--es/index.htm)

Rodríguez, Carlos Aníbal. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Oficina de la OIT en Argentina, Buenos Aires / Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Disponible en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)

Rojas, Irene. La externalización laboral y la cesión ilegal de trabajadores en el sistema Jurídico chileno. Jus et Praxis. Santiago de Chile, 2010. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-00122010000100007&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-00122010000100007&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)

Sepúlveda, Cristián. Evaluación de los Impactos de los Acuerdos Comerciales y de Complementación Económica sobre el sector Silvoagropecuario. Oficina de Estudios



y políticas Agrarias (Odepa), Ministerio de Agricultura. Santiago de Chile, marzo de 2008. Disponible en: [www.odepa.gob.cl/publicaciones/articulos/evaluacion-de-los-impactos-de-los-acuerdos-comerciales-y-de-complementacion-economica-sobre-el-sector-silvoagropecuario-2](http://www.odepa.gob.cl/publicaciones/articulos/evaluacion-de-los-impactos-de-los-acuerdos-comerciales-y-de-complementacion-economica-sobre-el-sector-silvoagropecuario-2)

Solórzano Mangino, Fernanda. El sector forestal en Chile y su contribución al desarrollo. Estudio de caso N° 100. Versión resumida para obtención de grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile.



## 11. Anexos

## Anexo 1

### Instrumentos de Prevención de Riesgos en la Ley N° 20.123, de Subcontratación

Instrumentos de Prevención de Riesgos	N° de trabajadores de la faena, obra o servicio	Norma
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Más de 50 trabajadores, cualquiera sea su dependencia.	DS N° 76, artículos 7 al 10 "Es el conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores". Debe ser implementado por la empresa principal que contrate o subcontrate trabajadores para realizar labores propias de su giro.
Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas	Más de 50 trabajadores, cualquiera sea su dependencia.	DS N° 76, artículos 11 al 13 La empresa principal deberá confeccionar este reglamento que establecerá, como mínimo, las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores que intervienen en la empresa a fin de garantizar la seguridad y salud para todos los trabajadores.
Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Faena	Más de 25 trabajadores prestando servicios en obras, faenas o servicios, por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia.	DS N° 76, artículos 14 al 25 Estará integrado por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, entre los cuales obligatoriamente debe haber un representante de la empresa principal.
Departamento de Prevención de Riesgos de Faena	Más de 100 trabajadores prestando servicios en obras, faenas o servicios, por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia.	DS N° 76, artículos 26 al 32. Debe estar a cargo de un experto en prevención de riesgos y participar en la implementación y coordinación de las acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Dirección del Trabajo

## Anexo 2

Selección de leyes y decretos que regulan el manejo de los bosques, fomento forestal y las áreas silvestres protegidas<sup>66</sup>

- > Decreto N°259 (30-OCT-1980) Reglamento del Decreto Ley N° 701 sobre fomento forestal. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N°490 (05-SEP-1977) Declara monumento nacional a la especie forestal alerce. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N° 141 (25-MAR-1975) Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- > Decreto N°5 (18-FEB-1972) Reglamento para la explotación de pino insigne en la provincia de Maule. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N°4363 (31-JUL-1931) Ley de Bosques. Ministerio de Tierras y Colonización.
- > Decreto con Fuerza de Ley N°5 (17-ENE-1968) Ley de Comunidades Agrícolas. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto Ley N°2565 (03-ABR-1979) Fija el texto refundido del Decreto Ley N° 701 sobre Fomento Forestal. Ministerio de Agricultura.
- > Ley N°20283 (30-JUL-2008) Ley de Bosque Nativo y Fomento Forestal
- > Ley N° 19300 (09-MAR-1994) Ley sobre Bases Generales del Medio Ambiente.
- > Ley N° 18362 (27-DIC-1984) Crea un Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas.

---

66 [https://www.leychile.cl/Consulta/listado\\_n\\_sel?\\_grupo\\_aporte=&sub=773&agr=2&comp=](https://www.leychile.cl/Consulta/listado_n_sel?_grupo_aporte=&sub=773&agr=2&comp=)

- > Ley N° 18348 (19-OCT-1984) Crea la Corporación Nacional Forestal y de Protección de Recursos Naturales Renovables.
- > Decreto N°93 (05-OCT-2009) Reglamento general de la Ley sobre Recuperación del Bosque Nativo Y Fomento Forestal. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N°95 (05-OCT-2009) Reglamenta el Fondo de Conservación Recuperación y Manejo Sustentable del Bosque Nativo. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N°96 (05-OCT-2009) Reglamenta los Recursos Destinados a la Investigación del Bosque Nativo. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N°80 (11-FEB-2009) Reglamento del Consejo Consultivo del Bosque Nativo. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N° 193 (29-SEP-1998) Reglamento general del Decreto Ley N° 701 sobre Fomento Forestal. Ministerio de Agricultura.
- > Decreto N°43 (03-ABR-1990) Declara Monumento Natural a la Araucaria Araucana. Ministerio de Agricultura.
- > DECRETO N° 12, (26 -Abril-de 2016) del Ministerio de Agricultura. Aprueba Política Forestal para el periodo que indica contenida en el documento denominado "Política Forestal 2015-2035".

**Anexo 3**

Encuesta Suseso-Istas21, distribución nivel de riesgo, según dimensiones de riesgo

Nivel	Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Bajo	53,1%	48,9%	42,0%	39,4%	37,9%
Riesgo Medio	24,7%	32,9%	31,1%	28,3%	23,5%
Riesgo Alto	22,3%	18,2%	26,9%	32,3%	38,6%

Fuente: Elaborado sobre la base del conjunto de empresas que aplicaron Cuestionario Suseso-Istas21. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

**Anexo 4**

Encuesta Suseso-Istas 21, cantidad de trabajadores por nivel de riesgo, según dimensiones de riesgo

Nivel	Exigencias psicológicas	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Apoyo social en la empresa	Compensaciones	Doble presencia
Riesgo Bajo	585	538	462	434	416
Riesgo Medio	272	362	342	311	259
Riesgo Alto	245	200	296	356	424

Fuente: Elaborado sobre la base del conjunto de empresas que aplicaron Cuestionario Suseso-Istas21. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

## Anexo 5

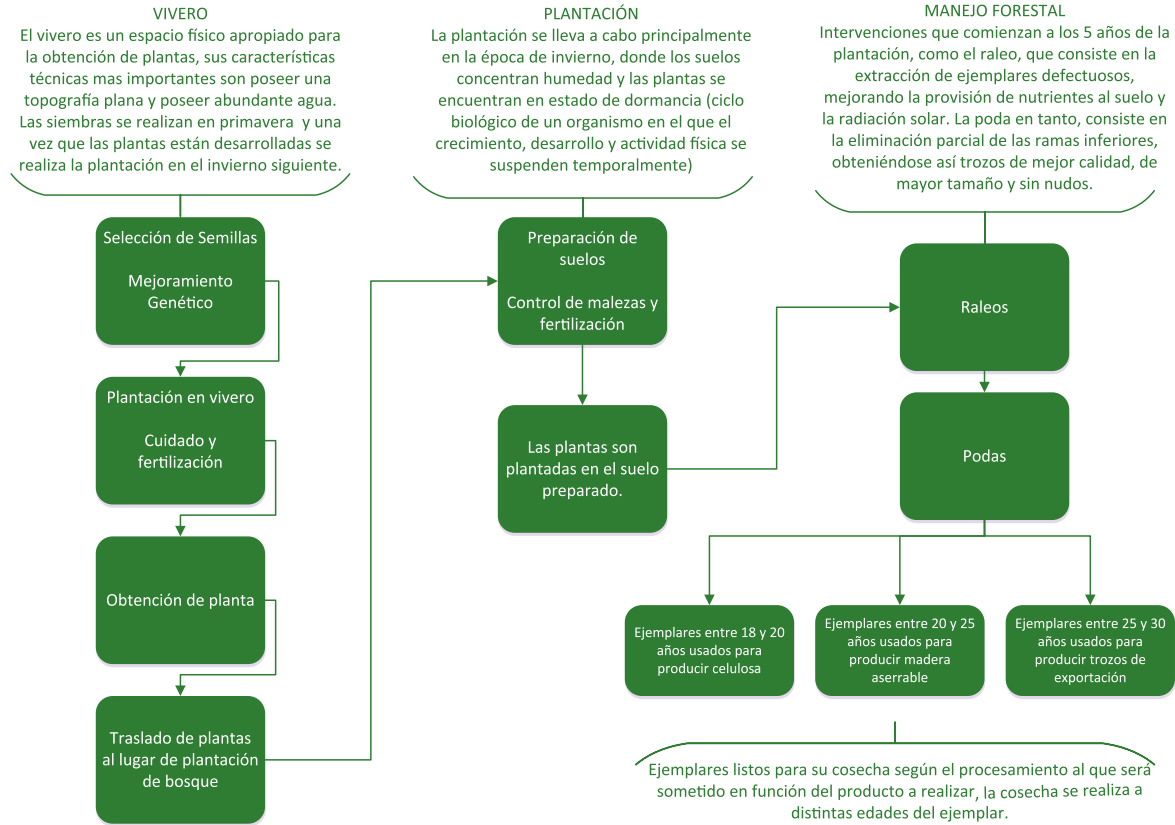
### Factores de riesgo psicosocial

N°	FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	Organización y condiciones de empleo	Se refiere a materia de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo
2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
3	Demandas Psicológicas	Exigencias del tipo cuantitativa; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
4	Violencia y acoso	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico y sexual.
5	Relaciones al interior del trabajo	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
6	Doble presencia	Preocupación que las tareas de trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador (a).

Fuente: Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Ministerio de Salud. 2013.

## Anexo 6

### Etapa silvicultura<sup>67</sup>

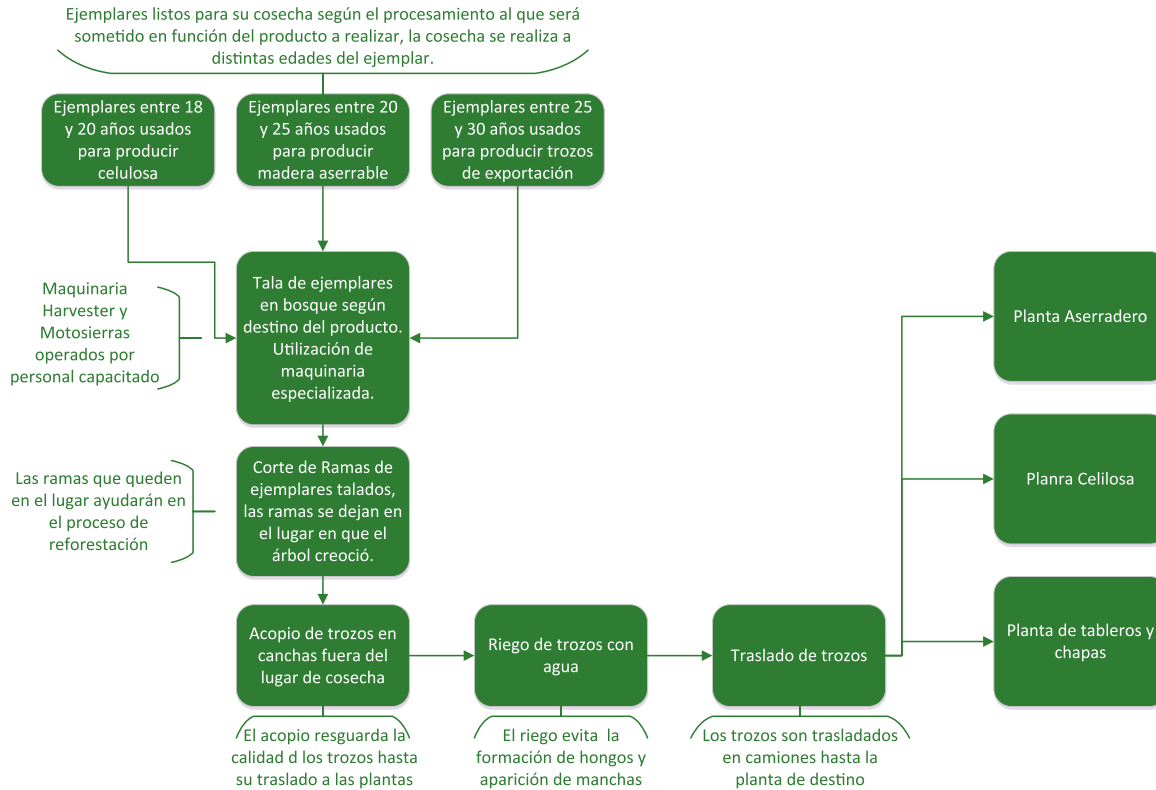


67 Dirección del Trabajo. Manual de Procesos Productivos. Industria Forestal. Unidad de Servicios Mínimos. Departamento de Relaciones Laborales. 2016. Todos los siguientes anexos pertenecen al mismo manual.



## Anexo 7

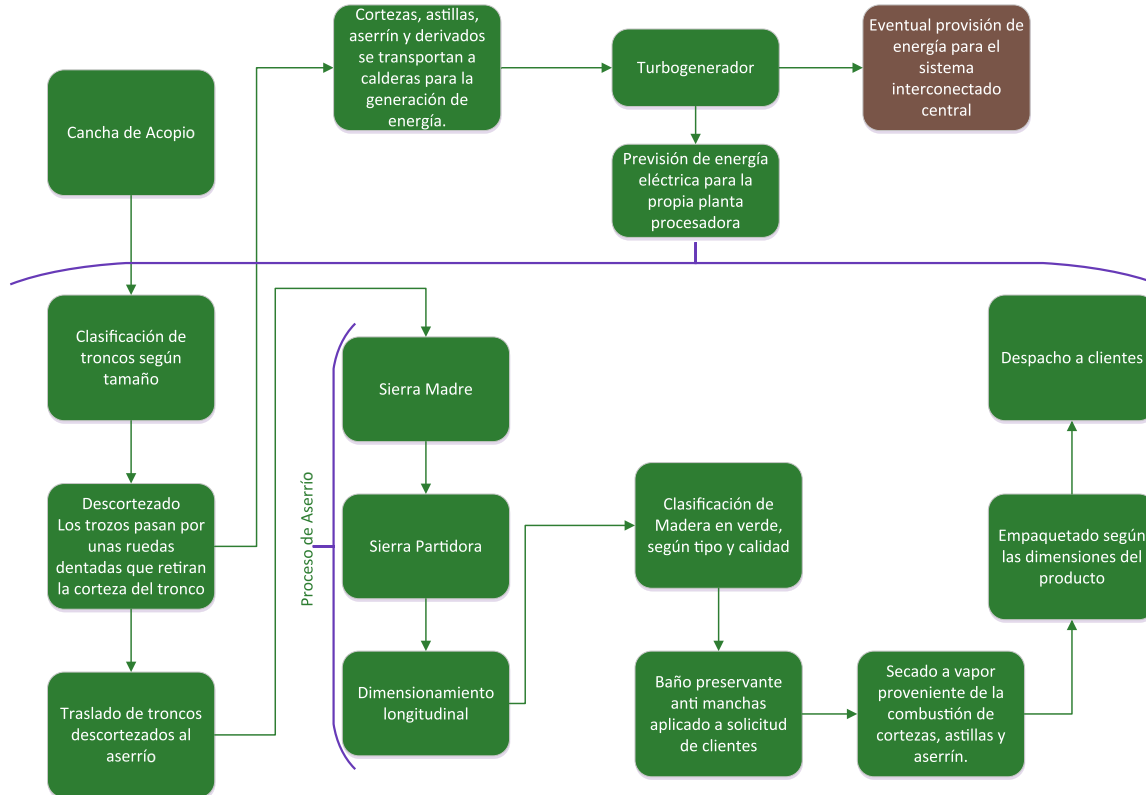
### Etapa de cosecha



## Anexo 8

### Etapa Plantas Procesadoras

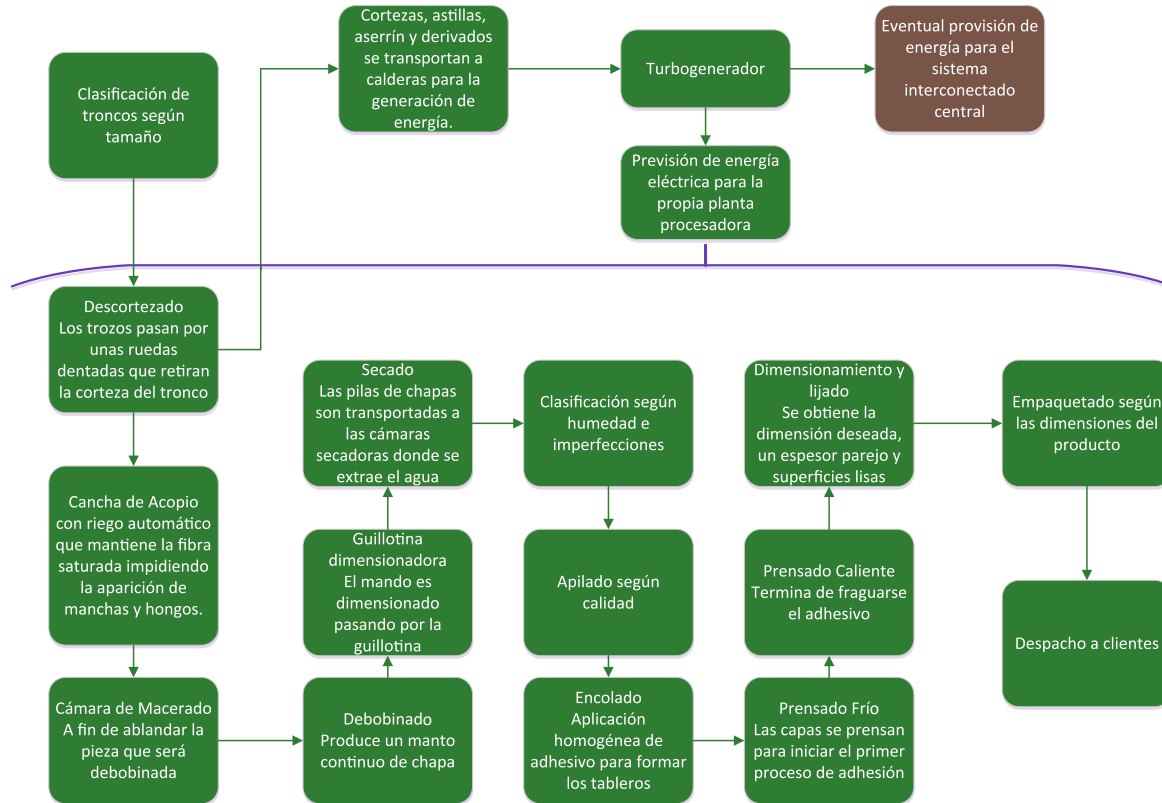
#### Planta de aserrío





## Anexo 10

### Planta de chapas







**Agustinas 1253, Santiago de Chile**  
**Teléfono (56) 22 674 9300**  
**[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)**