

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

/ LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS / TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados / A. Responsabilidad de los organismos administradores y de los administradores delegados

A. Responsabilidad de los organismos administradores y de los administradores delegados

1. Actividades permanentes de prevención de riesgos laborales

Conforme a lo establecido en los artículos 10, 12 letra c) y 72 letra b), de la Ley N°16.744 y en el Título II del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los organismos administradores y las empresas con administración delegada tienen la obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos laborales en los términos que dicha normativa dispone.

La expresión "actividades permanentes de prevención de riesgos", está referida a todas aquellas gestiones, procedimientos o instrucciones que los organismos administradores deben realizar dentro del marco legal y reglamentario vigente, en relación con la naturaleza y magnitud del riesgo asociado a la actividad productiva de sus trabajadores independientes y entidades empleadoras afiliadas y que éstas deberán implementar, cuando corresponda, con el concurso de los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y/o de los Comités Paritarios, según sea el caso, con independencia de la ocurrencia o no de siniestros de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Tratándose de las empresas con administración delegada, estos procedimientos o gestiones deberán ser desarrollados e implementados por las mismas y dirigidos a sus trabajadores, atendida su doble condición de empleador y administrador delegado de la Ley N°16.744. Adicionalmente, deberán prestar asesoría y capacitaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo a sus Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tales como en: aspectos legales básicos obligatorios, herramientas para la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, metodología de investigación de accidentes del trabajo, conocida como "árbol de causas", entre otras.

Las actividades permanentes de prevención de riesgos deberán ser planificadas lógicamente y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación con el fin de evitar que los trabajadores se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.

Estas actividades estarán condicionadas en cada caso por:

- a) La naturaleza del proceso productivo de cada empresa o de la actividad económica del trabajador independiente

Este factor dice relación con la clase o tipo de actividad de la entidad empleadora o trabajador independiente adheridos y con las tareas específicas que desempeñan los trabajadores, de tal forma, las medidas de higiene y seguridad que deben prescribirse a las entidades empleadoras y trabajadores independientes de acuerdo a su giro o actividad son técnicamente distintas. A modo ejemplar, las mutualidades de empleadores han confeccionado cartillas de prevención de riesgos por medio de las cuales describen las actividades que involucra un determinado oficio, los riesgos asociados al mismo y, por último, las medidas de seguridad e higiene que los empleadores deberán adoptar para cada tipo de industria o faena y específicamente para cada oficio o labor del trabajador. Asimismo, son específicas las medidas correctivas prescritas a la entidad empleadora para el control de los riesgos identificados en la calificación del origen de una enfermedad profesional, así como aquellas medidas que surjan de la implementación del programa de vigilancia en un centro de trabajo.

- b) La magnitud de los riesgos

Este factor está asociado al porcentaje de cotización adicional genérico contemplado en el D.S. N°110, del año 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en función de las actividades económicas y sub actividades diferenciadas que allí se indican y a las variaciones de esta cotización que resultan de la aplicación del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que evalúa la siniestralidad efectiva de la empresa o entidad empleadora.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el desarrollo de sus objetivos, a través de sus distintos órganos, siendo la prevención de riesgos uno de los elementos centrales y de mayor relevancia en la gestión encomendada.

En virtud de lo anterior, en el Título I, del Libro VII se describen los roles que deben cumplir los distintos estamentos de las mutualidades, para el cumplimiento de dichas funciones y responsabilidades.

2. Política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales

Atendido lo señalado en el número 1. anterior, los organismos administradores deberán contar con una política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, destinada a establecer las medidas que adoptará la institución en el desarrollo de sus responsabilidades como administrador del Seguro de la Ley N°16.744, vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Las directrices para la elaboración y presentación de esta política, se describen en el número 2, Capítulo I, Letra E, Título I del Libro VII.

Por su parte, las empresas con administración delegada igualmente deberán contar con una política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que deberá ser aprobada por el directorio u órgano equivalente. Dicha política deberá establecer las medidas que adoptará la entidad en el desarrollo de sus responsabilidades como administrador delegado del Seguro de la Ley N°16.744, vinculadas a la prevención de riesgos laborales, debiendo contemplar los aspectos considerados en las instrucciones que en materia de prevención de riesgos ha impartido la Superintendencia de Seguridad Social. Esta política deberá mantenerse actualizada y ser remitida a la Superintendencia de Seguridad Social.

3. Personal especializado en prevención

El artículo 4° del D.S. N°40, dispone que el personal a cargo de las actividades permanentes de prevención de riesgos deberá ser "especializado en prevención de riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo", señalando, además, que "en todo caso, la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales, sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9°", precepto este último que establece una clasificación de los expertos en prevención de riesgos, como profesionales o técnicos, de acuerdo a sus niveles de formación.

El inciso segundo del artículo 4° en comento, establece que "Las Mutualidades deberán disponer de suficiente personal especializado, contratado a tiempo completo, para asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas", agregando que "se entenderá cumplida esta condición cuando a dicho personal le corresponda una proporción promedia individual no superior a 80 empresas" y que "para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, las mutualidades no podrán considerar al personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos".

La exigencia contenida en el inciso segundo del artículo 4° del D.S. N°40, ya citado, no supone que el personal especializado con que cuenten las mutualidades para llevar a cabo labores de prevención en las empresas adheridas, deba estar integrado necesariamente por expertos en prevención de riesgos.

En efecto, el inciso primero del citado artículo 4°, luego de señalar que el personal a cargo de las actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberá ser especializado en tales materias, señala que "en todo caso la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9°". Es decir, la exigencia de contar con expertos en prevención de riesgos, sólo se relaciona con cargos que supongan el ejercicio de una dirección inmediata sobre temas vinculados con riesgos emanados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales o que se consideren claves.

De este modo, cuando la norma utiliza la expresión "personal especializado en prevención", no supone que sólo se trate de expertos en prevención en los términos previstos en el artículo 9° del D.S. N°40, sino que alude al conjunto multidisciplinario de profesionales (médicos, enfermeras, higienistas industriales, ergonomistas, etc.) dedicados de modo permanente a cumplir labores en el ámbito de la prevención de riesgos emanados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

En consecuencia, para los efectos de verificar el cumplimiento de la exigencia contenida en el inciso segundo del artículo 4° del D.S. N°40, se debe considerar al personal especializado con que cuenta cada mutualidad, entendido de acuerdo al concepto señalado en el párrafo precedente, relacionado con el total de empresas adheridas a dicha entidad, todo esto a nivel nacional.

Por otra parte la determinación de si las mutualidades cumplen o no con la obligación fundamental que les impone el artículo 3° del D.S. N°40, consistente en realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debe considerar, más allá del cumplimiento de la mentada proporción aritmética, una evaluación integral de las actividades y planes de prevención realizadas por las mutualidades en sus empresas adherentes; evaluándolas tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. En tal contexto, el cumplimiento de la proporción aritmética a que se refiere el inciso segundo del artículo 4° del D.S. N°40, constituye un medio para medir la eficacia de las actividades de prevención, no resultando procedente, por tanto, que dicha eficacia pueda ser presumida a partir del cumplimiento de dicha proporción. A contrario sensu, puede ocurrir que, aun cuando no se dé cumplimiento a la proporción aritmética en cuestión pueda determinarse, luego de analizar integralmente tanto la cantidad como la calidad de las actividades y planes de prevención realizados por la mutualidad, que dicha entidad cumple con la obligación fundamental que le impone el ya citado artículo 3° del D.S. N°40, realizando actividades permanentes de prevención.

Con el objetivo de asegurar la calidad de las actividades permanentes de prevención, los organismos administradores deberán contar con sistemas de perfeccionamiento de competencias en temas de seguridad y salud en el trabajo de sus expertos en prevención y de cualquier otro profesional que entregue asistencia técnica en ese ámbito. Para ese efecto, se deberán considerar las temáticas de seguridad, de salud ocupacional y las relacionadas con las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.

Ahora bien, la competencia en este ámbito de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud respecto de las mutualidades de empleadores de la Ley N°16.744, se relaciona con la fiscalización de la calidad de las actividades de prevención de riesgos profesionales, no alcanzando a la forma en que dichas entidades llevan a cabo su gestión operativa en la materia.

4. Priorización de las entidades empleadoras según variables asociadas al riesgo de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales

Los organismos administradores deberán establecer un algoritmo de priorización de las entidades empleadoras, con la finalidad de asignar en forma eficiente sus recursos y personal. Dicho algoritmo deberá establecerse con los factores que los organismos administradores estimen pertinentes, considerando, a lo menos, los siguientes: tasa de accidentalidad, mortalidad y morbilidad de las entidades empleadoras adheridas o afiliadas y sector económico. Todas las entidades empleadoras se deberán categorizar según el algoritmo de priorización. En ningún caso se podrá considerar como un factor de priorización, el ingreso percibido por concepto de cotizaciones.

Las categorías de priorización resultantes de la aplicación del algoritmo, que se deberán utilizar son las siguientes: "Priorización 1 = Alta", "Priorización 2 = Media", "Priorización 3 = Baja".

Además, los organismos administradores deberán incluir en su plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, una sección en la que se precisen las variables de su algoritmo de priorización y el modelo de seguridad y salud en el trabajo a implementar, en el que se deberán detallar tanto los elementos y herramientas a desarrollar para el tratamiento y mitigación de los riesgos, incorporando indicadores de cumplimiento preventivo. Independiente del rubro o del tamaño de la entidad empleadora, dicho modelo deberá contener como mínimo los siguientes elementos: La asesoría preferentemente presencial en la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER); un plan de trabajo en materias de seguridad y salud en el trabajo que resulte de un trabajo conjunto con el empleador; la prescripción de medidas para el tratamiento de los riesgos y la verificación de su cumplimiento.

El proceso de priorización se deberá efectuar al menos anualmente y considerar a todas las entidades empleadoras adheridas o afiliadas al 31 de diciembre del año anterior, que son informadas en el archivo "A05" del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS). La realización de este proceso se deberá reportar en el archivo "P02", según lo señalado en la Letra B, Título II del Libro IX.

Si una entidad empleadora categorizada en priorización 1 = Alta se niega a recibir prestaciones preventivas, el organismo administrador deberá comunicarle por escrito que requiere efectuar una evaluación con el fin de prescribir las medidas pertinentes para el control de sus riesgos, informando la fecha para efectuar esta actividad. Además, deberá hacerle presente que si persiste en su negativa será denunciada ante las entidades fiscalizadoras competentes.

Los organismos administradores deberán cautelar el otorgamiento de las prestaciones preventivas a las entidades empleadoras que sean categorizadas en priorización 2 o 3, de modo de recoger y gestionar de manera adecuada, sus solicitudes y requerimientos en materias de seguridad y salud en el trabajo.

5. Actividades preventivas

Los organismos administradores tienen la obligación de proporcionar a sus entidades empleadoras y trabajadores independientes afiliados o adheridos, las prestaciones preventivas que dispone la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios, las que deben otorgarse de manera gratuita y con criterios de calidad, oportunidad y equidad. Tratándose de los trabajadores independientes, los organismos administradores deberán efectuar campañas de prevención focalizadas en las actividades económicas que se determinen como riesgosas.

Respecto de las entidades empleadoras que registren trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán cumplir las obligaciones que le impone el marco normativo vigente y las instrucciones contenidas en la Letra D, Título III, del Libro I.

Las actividades permanentes de prevención, en particular aquellas de riesgos psicosocial, referidas a las gestiones, procedimientos, protocolos, cuestionarios, guías o instrucciones que los organismos administradores y administradores delegados, según corresponda, deban realizar dentro de la normativa vigente, como intervención con sus entidades empleadoras, deberán ser de manera *ex ante*, tal como se encuentra normado por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, deberán considerar en todos los casos, la evaluación obligatoria de estos riesgos cada dos años y todas las actividades que contempla el método; asimismo, se deberá tener presente la naturaleza y magnitud del riesgo asociado a la actividad productiva, velando que por medio de dicha intervención, se logren relaciones laborales concordantes con el trabajo decente, conforme a los principios que se establecen por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptando perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos, para que de esta forma, se resguarde a la persona trabajadora en todas las dimensiones de riesgo psicosocial al momento de conciliar la vida privada, familiar y laboral.

Por otra parte, estas acciones de prevención deberán ser imputadas en el ítem Código 42050 "Prestaciones preventivas de riesgos" del FUFEP, instruido en el Libro VIII.

Con la finalidad de unificar criterios, se presentan a continuación las definiciones operativas de las actividades preventivas,

que serán de utilidad en la fiscalización de los respectivos planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

6. Actividades preventivas en caso de cambio de organismo administrador

Si la entidad empleadora cambia de organismo administrador, el antiguo organismo administrador deberá cumplir con la ejecución de las actividades preventivas que correspondan, hasta la fecha en que se haga efectiva la renuncia. A su vez, a partir de la fecha en que el nuevo organismo administrador tenga acceso a la visualización de los expedientes registrados en el SISESAT, o a los respectivos registros con información histórica, conforme a lo establecido en la Letra G, del Título I, del Libro IX, éste deberá continuar con el cumplimiento de las prestaciones preventivas que hayan quedado pendientes. La información relativa a prestaciones preventivas que, a la fecha en que se haga efectiva la renuncia, se encuentre pendiente de remisión, deberá ser enviada por el antiguo organismo administrador a los distintos módulos del SISESAT dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha en que se haya hecho efectiva la referida renuncia. Tratándose del protocolo de vigilancia del ambiente y la salud de los trabajadores con exposición a sílice, el plazo para remitir el respectivo documento electrónico con el resultado de los exámenes practicados será de 90 días.

Si a la fecha en que se haga efectiva la renuncia existen informes de vigilancia ambiental pendientes de elaboración por el antiguo organismo administrador, dicha entidad deberá remitir esta información al respectivo módulo del SISESAT, siendo de cargo del nuevo organismo administrador realizar la prescripción de medidas que correspondan.

7. Definición del centro de trabajo y aspectos generales para el registro en el SISESAT de la asistencia técnica de los organismos administradores y administradores delegados

Las prestaciones preventivas y la asistencia técnica que los organismos administradores deben realizar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas y los administradores delegados, deben efectuarse a nivel de centro de trabajo. Para caracterizar un centro de trabajo y registrar las actividades de prevención en los diferentes módulos del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), se debe tener en consideración los siguientes aspectos:

a) Centro de Trabajo

Se entiende por centro de trabajo al recinto edificado o no (casa matriz de la entidad empleadora, faena, sucursal, agencia o un área de trabajo) donde presta servicios, en forma permanente o transitoria, un trabajador o un grupo de trabajadores de cualquier entidad empleadora o institución, pública o privada.

El registro del centro de trabajo en el módulo de Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST) del SISESAT se identifica por su Código Único de Vigilancia (CUV), y se compone por la ubicación geográfica del centro de trabajo (latitud y longitud), el RUT de la entidad empleadora de la organización en vigilancia y el RUT de la empresa mandante o principal, si corresponde.

b) Asignación del código de actividad económica a un centro de trabajo

Un centro de trabajo puede constituir una unidad o subunidad productiva diferente a la de su casa matriz, es decir, puede fabricar un producto o prestar un servicio que posee características y requiere competencias específicas, de tal manera que dicha actividad puede identificarse con independencia de la actividad principal de la entidad empleadora.

El organismo administrador o administrador delegado debe identificar la actividad productiva que se realiza en cada centro de trabajo, debiendo asignarle el código de actividad económica correspondiente a la actividad efectiva que ahí se realice, el que puede ser igual o diferente al código de la actividad económica principal de la entidad empleadora. Lo anterior tiene por objetivo que el organismo administrador o administrador delegado entregue la asistencia técnica específica para la actividad que se realiza en el centro de trabajo, a fin de que se gestionen adecuadamente los riesgos laborales que ahí se presentan.

Si en un mismo centro de trabajo se desarrollan 2 o más actividades distintas que pueden ser identificadas con diferentes códigos de actividad económica, el organismo administrador o administrador delegado deberá registrar el código de actividad económica que corresponda a la labor que se esté evaluando. En el evento que se evalúen 2 o más labores con código de actividad económica distinto, deberá registrar el código de la actividad que involucra al mayor número de trabajadores.

En el caso de una entidad empleadora subcontratista o contratista, que se desempeña en una mandante o principal, el código de la actividad económica que se debe identificar, corresponderá al código de la actividad que efectivamente desarrolle la subcontratista o contratista, el que puede coincidir o no con el código de la actividad económica de la entidad empleadora mandante o principal.

c) Verificación de condiciones cuando una entidad empleadora cambia de RUT

Las entidades empleadoras que presenten alguna asistencia técnica por parte del organismo administrador en sus centros de trabajo y que a su vez mantengan un CUV asociado, cuando cambien de RUT empleador, deberán ser verificadas por el organismo administrador, para determinar si existe modificación o no, de los siguientes aspectos:

- i) Actividad económica
- ii) Georreferencia del o los centros de trabajo.

Cuando una entidad empleadora cambie de RUT empleador, el organismo administrador deberá mantener el CUV asignado a un determinado centro de trabajo, y continuar el registro en éste, siempre y cuando no se hayan modificado las 2 condiciones referidas anteriormente.

Si una entidad empleadora cambia de RUT empleador, y se modifica alguna de las condiciones referidas anteriormente, el organismo administrador deberá crear nuevos CUV para cada centro de trabajo de esa entidad empleadora.

8. Obligaciones especiales referidas al trabajo portuario

a) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Conforme a lo dispuesto en la letra d) del artículo 29, del D.S. N°90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las empresas enumeradas en el inciso primero de su artículo 24, deberán llevar un registro actualizado de antecedentes que contenga, entre otros aspectos, un historial actualizado de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la faena portuaria de la empresa.

Para que las empresas puedan dar cumplimiento a la obligación señalada, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán elaborar un formato del historial o registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y remitirlo a las entidades empleadoras por correo electrónico, además de ponerlo a disposición en su sitio web y/o en el portal dispuesto para los empleadores. El referido formato deberá contener los siguientes elementos mínimos:

- i) Identificación de la empresa
- ii) Identificación del periodo de registro

El registro deberá contener como mínimo la información de un año calendario, pudiéndose establecerse como máximo un periodo bianual. Los organismos administradores deberán comunicar a sus entidades empleadoras afiliadas adheridas o afiliadas, que el registro señalado se aplicará respecto de los accidentes y enfermedades ocurridos a partir del 1° de enero de 2022.

- iii) Información de todos los accidentes del trabajo y de trayecto ocurridos en el periodo, incluidos aquellos sin tiempo perdido. Asimismo, deberá contener antecedentes de las enfermedades que hayan sido calificadas como de origen profesional por el respectivo organismo administrador.

En el Anexo N°39 "Elementos del registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de las empresas del sector portuario" de la Letra K, Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas, se señalan los datos mínimos que debe contener el registro.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a las entidades empleadoras que deben mantener el registro actualizado con la información del periodo que se determine y a disposición de la Autoridad Marítima y la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en la letra d) del referido artículo 29.

Los organismos administradores deberán otorgar la información y la asistencia técnica que les sea requerida por las entidades empleadoras para su elaboración. En todo caso, deberán disponer de informativos que expliquen la manera en que este registro debe ser completado.

b) Asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el sector portuario

Los organismos administradores, como parte de sus actividades de asistencia técnica para la gestión de los riesgos laborales, deberán:

- i) Elaborar en conjunto una lista de chequeo de autoevaluación de cumplimiento normativo para el sector portuario, en materia de seguridad y salud en el trabajo, que deberán poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.
- ii) Confeccionar y ofrecer a los trabajadores de sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, un curso general dirigido a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las faenas portuarias.
- iii) Prestar asistencia para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a las empresas que lo requieran.

Para estos efectos, el organismo administrador deberá tener presente el tamaño de la empresa y, si la empresa debe implementar el sistema de gestión conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del citado D.S. N° 90, considerar los elementos mínimos establecidos en el artículo 34 de dicho decreto, así como también lo dispuesto en el artículo 10 del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- iv) Otorgar asistencia técnica para la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, de acuerdo a lo establecido en la Letra C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo, del Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas, a las empresas de hasta 100 trabajadores y a aquellas empresas de mayor tamaño que lo requieran.
- v) Mantener en programación y disponible para los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las entidades empleadoras, el "Curso de Formación en competencias para los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Portuario", diseñado por la OIT.

Asimismo, deberán otorgar la asistencia técnica que sea solicitada por los Comités Paritarios de Puertos, conforme a lo señalado en el Capítulo II. Comités Paritarios de Puerto, Letra C, Título I del Libro IV. Prestaciones Preventivas.

- vi) Realizar las actividades de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, de acuerdo a la respectiva exposición a los riesgos, así como las evaluaciones de salud ocupacional, conforme a lo señalado en la Letra F. Evaluación ambiental y de salud, Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas. Igualmente, estos aspectos deberán ser considerados en el sistema de gestión de los riesgos laborales, cuando corresponda.

El reporte de las actividades de asistencia técnica y de la vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores que se desempeñan en faena portuaria, a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), se deberá realizar en los archivos y los plazos instruidos por la Superintendencia de Seguridad Social. Asimismo, se deberá remitir la información de las actividades de la vigilancia ambiental y de la salud, al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), de acuerdo con las instrucciones vigentes.

9. Obligaciones especiales referidas a trabajadores de centros de contacto o llamadas

a) Asistencia técnica en centros de contacto o llamadas

Los organismos administradores como parte de las actividades de prevención de riesgos profesionales dirigidas a las entidades empleadoras, para la gestión de los riesgos laborales de los teleoperadores(as), deberán:

- i) Prestar asistencia técnica para la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, de acuerdo con lo instruido en la Letra C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo, Título II del Libro IV, a las empresas de hasta 100 trabajadores y a aquellas empresas de mayor tamaño que lo requieran. Por su parte, el organismo administrador podrá aplicar, adicionalmente, metodologías específicas en esta materia, de acuerdo a los riesgos identificados.

Asimismo, deberán poner a disposición de las entidades empleadoras los formatos para que, realicen o actualicen anualmente la matriz de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, con una guía para su elaboración, en la que se debe considerar la participación de los teleoperadores(as), de acuerdo con lo establecido en la letra b) del artículo 4° del D.S. N°9, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- ii) Otorgar asistencia técnica para la elaboración de un programa de trabajo, que debe ser confeccionado considerando el resultado de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, en el que se deben señalar las actividades o medidas preventivas y/o correctivas, los responsables de su implementación y los plazos de ejecución.

En el marco de la asistencia técnica en materia de gestión de riesgos laborales, que los organismos administradores otorguen a las entidades empleadoras, se deberá considerar, además, lo dispuesto en el artículo 10 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- iii) Otorgar asistencia técnica para la confección de un Plan de Gestión de Riesgos frente a emergencias, catástrofes o desastres, considerando como mínimo los siguientes aspectos: la identificación de los riesgos; el procedimiento de control de estos siniestros y, capacitación de los teleoperadores y teleoperadoras. Para esta actividad los organismos administradores deberán tener presente lo señalado en el número 4. Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres, Letra D, Título II del Libro IV.
- iv) Confeccionar y poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, un curso de 4 horas dirigido a sus trabajadores, sobre prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en los teleoperadores (as), para ser impartido en modalidad presencial y/o remota, en el que se aborden las siguientes temáticas:

- Factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, tales como musculoesqueléticos, mentales, de la voz, auditivo y visual.

- Efectos en la salud de la exposición a factores de riesgo existentes en el lugar de trabajo.
- Medidas preventivas, para el control de los riesgos identificados y evaluados.

v) Por otra parte, los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica que les sea requerida por las entidades empleadoras, para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en los Títulos III y IV del D.S. N°9, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre las condiciones ergonómicas de puestos de trabajo y de los equipos.

El reporte de las actividades de asistencia técnica deberá remitirse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS) utilizando el archivo contenido en el Anexo N°8 "Asistencia Técnica Teleoperadores" de la circular del plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a más tardar el 29 de julio de 2022, con la información del primer semestre y el 31 de enero de 2023 con un consolidado anual referido al año 2022, y los archivos planos que deberán ser remitidos considerando las instrucciones de la Circular N°3.628, de 2021, de la Superintendencia de Seguridad Social.

b) Vigilancia de la salud

i) De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del antes señalado D.S. N°9, los organismos administradores, como parte de las actividades de vigilancia de la salud, deberán realizar anualmente un examen médico que permita pesquisar precozmente signos y síntomas de disfonía, el que deberá considerar una anamnesis dirigida, el examen de la vía aérea superior y una otoscopia.

El examen médico o evaluación de salud deberá, además, contemplar la aplicación de una encuesta de signos y síntomas de disfonía, acordada o elaborada conjuntamente por los organismos administradores.

Se deberá elaborar un informe con el resultado de la evaluación, en el que se precisen los exámenes realizados (incluida la encuesta) y sus resultados. El organismo administrador deberá mantener el referido informe en su sistema de registros, y entregar una copia a los trabajadores evaluados.

Si el resultado de esta evaluación permite presumir la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá iniciar el proceso de calificación de origen de la enfermedad.

Para la evaluación antes señalada, los organismos administradores deberán prescribir a las respectivas entidades empleadoras, que les remitan cada seis meses la nómina de sus teleoperadores(as), con la fecha de inicio del contrato, con la finalidad de programar las evaluaciones anuales.

Las evaluaciones antes mencionadas, deben ser realizadas independientemente de las evaluaciones del ambiente y de la salud establecidas en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud o de los programas de vigilancia que mantienen los organismos administradores, que corresponda implementar conforme a lo señalado en el número iii de esta letra b).

ii) Determinar y realizar los exámenes médicos preventivos asociados a los riesgos identificados, de acuerdo con la actividad en la cual se desempeñan los teleoperadores (as), los que serán comunicados a la entidad empleadora, al menos una vez al año, quien deberá informar adecuadamente a sus trabajadores.

iii) De conformidad a la normativa vigente y considerando la evaluación de los riesgos detectados en las evaluaciones ambientales en los lugares de trabajo, el organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a los programas de vigilancia establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud, cuando se cumplan los criterios de acción para ingresar a un programa de vigilancia de salud, y a los demás programas establecidos por los respectivos organismos, cuando corresponda.

iv) Iniciar el proceso de calificación de origen de la enfermedad, si el resultado de la evaluación de salud permite presumir la existencia de una enfermedad profesional, de conformidad a la normativa vigente.

En el caso de que exista una enfermedad de origen profesional, detectada producto de la evaluación que se señala en el número i) de esta letra b), los factores de riesgos identificados por el área médica deben ser informados a los equipos de prevención de riesgos, para su respectiva asistencia técnica a la entidad empleadora.

v) Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados mediante un informe a la entidad empleadora de manera agrupada e innominada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente al de su realización, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá considerar:

- Número de de trabajadores expuestos según agente de riesgo
- Número de trabajadores evaluados según agente de riesgo
- Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:

- Trabajador citado No asiste

- Trabajador rechaza evaluación.

- Número total de trabajadores sin alteración
- Número total de trabajadores con alteración.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación, además, de los trabajadores pendientes de evaluación. Asimismo, deberán entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores en el plazo máximo de 20 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada.

Los organismos administradores deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en la materia.

- vi) En caso que la entidad empleadora se cambie de organismo administrador, el anterior organismo deberá traspasar al nuevo, la información correspondiente a las evaluaciones de la vigilancia, en los términos establecidos en la letra b) del número 4, Capítulo I, Letra F, Título II del Libro IV.

El reporte de las actividades de la vigilancia deberá remitirse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), utilizando los archivos y plazos instruidos en la circular del plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, se deberá remitir la información de las actividades de la vigilancia ambiental y de la salud, al módulo EFAST del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), para los agentes cuyo módulo se encuentre implementado, de acuerdo a las instrucciones vigentes contenidas en el Compendio del Seguro de la Ley N°16.744.

- c) Entregar asistencia técnica a la entidad empleadora para la elaboración de un Programa de Higiene Vocal. Para estos efectos, se entenderá por dicho programa aquellas pautas de orientación sobre medidas, hábitos o conductas que favorecen la mantención de la vida y calidad de la voz. Incluyendo dentro de estas pautas las relativas a la preparación o calentamiento vocal, hábitos saludables como hidratación laríngea, control de medidas fonotraumáticas, entre otras.
- d) Proporcionar a las entidades empleadoras asistencia técnica para la implementación de medidas preventivas con el objetivo de promover el cuidado de la salud mental en los lugares de trabajo y para la promoción de la salud, por ejemplo, en materia de higiene del sueño, alimentación saludable y actividad física.
-