

# 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 / D. Asistencia técnica

## D. Asistencia técnica

La asistencia técnica es una prestación preventiva realizada posteriormente al proceso de evaluación de riesgos, que entrega, ejecuta y evalúa distintos aspectos puntuales de materias de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de contribuir al desarrollo y fortalecimiento de ambientes de trabajos seguros y saludables, y que a la vez pretende desarrollar y fortalecer una cultura preventiva. Esta actividad conduce a la prescripción de nuevas medidas por parte del organismo administrador cuando así amerite, las que deberán ser oportuna y adecuadamente verificadas en su cumplimiento.

Contempla las acciones destinadas a entregar herramientas a las empresas, para que éstas sean capaces de gestionar sus riesgos, independiente de su tamaño, actividad económica y riesgos específicos que deriven de sus actividades.

Para otorgar la asistencia técnica, los organismos administradores deben contar con personal especializado en prevención, conforme a lo señalado en el número 3, Letra A, de este Título II, con la preparación y los conocimientos específicos que se requieran para brindar dicha asistencia en una materia o área determinada.

La asistencia técnica deberá realizarse de manera preferentemente presencial, especialmente al inicio del contacto con la entidad empleadora, pudiendo complementarse mediante asistencia técnica remota, utilizando los medios y herramientas tecnológicas disponibles. Para la verificación del cumplimiento de las medidas prescritas se deberá tener presente lo señalado en el número 8, Capítulo I, Letra G de este Título II, manteniendo los respaldos que den cuenta de la realización de esta actividad.

Los organismos administradores deberán incorporar la perspectiva de género en la asistencia técnica que otorgan a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, considerando en los procesos de evaluación de riesgos y de prescripción de medidas, las diferencias y las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Además, deberán mantener un sistema de registro individual, por entidad empleadora, de las acciones de asistencia técnica realizadas en los distintos centros de trabajo, de acuerdo a lo que se instruya en la circular sobre el plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Dichos registros deberán mantenerse a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

En caso que la Superintendencia de Seguridad Social requiera o solicite información relacionada con el mencionado registro, los organismos administradores deberán remitir los antecedentes en el plazo establecido en el número 2. Plazos para la remisión de informes y antecedentes, del Capítulo I, Letra B, Título V del Libro IX de este Compendio de Normas.

Los organismos administradores deberán remitir a la Superintendencia de Seguridad Social, información de la asistencia técnica otorgada, mediante el archivo "P10 Registro Asistencia Técnica" y en caso de corresponder, el "P11 Prescripción Asistencia Técnica" y el "P12 Verificación Asistencia Técnica", señalados en el número 4, Letra B, Título II del Libro IX, cuyos campos se precisan en el Anexo N°29: "Detalle de los archivos y campos del sistema GRIS", y con la periodicidad y en las fechas indicadas en el Anexo N°31: "Calendario de envío de los archivos del sistema GRIS", ambos de la Letra C, Título II, del Libro IX.

La asistencia técnica podrá desarrollarse principalmente en ámbitos que se enumeran a continuación.

### 1. Asistencia técnica en gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Contempla toda asistencia proporcionada a las entidades empleadoras en la constitución y funcionamiento del o los comités paritarios que le corresponda conformar según su dotación.

Dentro de la asistencia técnica a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se deberá considerar la prescripción de su constitución o renovación, cuando corresponda, la entrega de capacitaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo, que incluyan aspectos legales básicos obligatorios y aquellas que les permitan realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Además, deberán ser capacitados respecto de la metodología de investigación de accidentes del trabajo, conocida como "árbol de causas" y apoyarlos en la elaboración, evaluación y mejora continua del programa de trabajo. Esta asistencia se puede otorgar mediante herramientas, aplicaciones y/o plataformas tecnológicas que contribuyan a la mejor gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Se deberá promover la capacitación a los integrantes del comité paritario de higiene y seguridad, utilizando el "Plan Formativo del Monitor de Seguridad y Salud en el Trabajo", producto que se generó en el Proyecto de Competencias Laborales de Chile Valora, así como también, el programa de formación Construyo Chile para Comités Paritarios. Lo anterior se podrá realizar mediante las estrategias que los organismos administradores consideren pertinentes de implementar, como podría ser la realización de los señalados cursos y programas de manera modular.

## 2. Asistencia técnica en la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

Consiste en asistir a las entidades empleadoras en la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para el mejoramiento continuo en seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y la aparición de enfermedades profesionales, mediante el adecuado control de los riesgos laborales.

### a) Asistencia a entidades empleadoras categorizadas en priorización alta

Tratándose de entidades empleadoras y centros de trabajo categorizadas en priorización alta, según el algoritmo de priorización, el organismo administrador deberá prescribir la implementación de un SGSST y otorgar la correspondiente asesoría. Si la entidad empleadora ya tiene implementado un SGSST, deberá otorgarle asistencia técnica para que verifique si considera todos los factores de riesgo existentes.

### b) Asistencia según el tamaño de las entidades empleadoras y/o en cumplimiento a disposiciones legales y reglamentarias específicas

La asistencia técnica en entidades empleadoras con más de 50 trabajadores, incluidas aquellas con trabajadores en régimen de subcontratación, deberá estar dirigida a que éstas implementen o mejoren el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho sistema deberá considerar, entre otros, los elementos establecidos en el D.S N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que, "Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N°16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica", en concordancia con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) deberán otorgar asistencia técnica en esta materia en caso de ser requerido por la entidad empleadora, dando prioridad a aquéllas que no cuenten con departamento de prevención de riesgos profesionales.

En todo caso, tratándose de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, cuando se detecte que la empresa principal no ha identificado los peligros y evaluados los riesgos a que se ven expuestos los trabajadores, ni comunicado a las empresas contratistas y subcontratistas las directrices que deben observar en materia de seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador en el que se encuentre adherida o afiliada, deberá asesorarla para el cumplimiento de las obligaciones que el D.S. N°76, de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, les impone en tal sentido.

Asimismo, los organismos administradores de las empresas contratistas o subcontratistas, deberán evaluar si éstas han implementado las medidas destinadas a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, de acuerdo con las directrices de la empresa principal. En caso negativo, deberán prescribirles las medidas que consideren necesarias para el control de esos riesgos.

En el caso de las empresas portuarias que por aplicación del artículo 33 del D.S. N°90 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deben implementar un SGSST, se deberá considerar los elementos mínimos establecidos en el artículo 34 del mismo decreto.

En las entidades empleadoras con 50 o menos trabajadores, para la asistencia técnica en la implementación de SGSST, se deberán considerar al menos los elementos señalados en la letra b), número 2, Capítulo IV. de la Letra G del presente Título II. Al respecto, para estas entidades empleadoras, los organismos administradores deberán, según corresponda, considerar la asistencia técnica en las siguientes materias:

- i) Identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales
- ii) Evaluación del cumplimiento normativo
- iii) En la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, según los protocolos del MINSAL
- iv) Conformación y funcionamientos de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
- v) Implementación de un plan de gestión de riesgos de desastres
- vi) Identificación de sustancias químicas peligrosas, su etiquetado y almacenamiento
- vii) Aplicación de la guía técnica sobre manejo manual de cargas
- viii) Prevención de riesgos de caídas de altura
- ix) Prevención de riesgos en contexto de trabajo a distancia y teletrabajo
- x) Desarrollo de programa de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices
- xi) Prevención de riesgos para buzos profesionales, y
- xii) Actividades de capacitación

En este contexto, se deberán realizar las actividades de capacitación necesarias para la aplicación de los instrumentos que

se pongan a disposición y/o para contribuir a mejorar la gestión en materia de prevención de riesgos laborales.

Los organismos administradores deberán otorgar esta asistencia técnica a las entidades empleadoras con 50 o menos trabajadores, que la requieran o cuando éstos identifiquen que es necesaria su implementación.

c) Asistencia técnica prevista en el artículo 10 del D.S N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el artículo 8° del citado D.S. N° 67, para acceder a la rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada, las entidades empleadoras deberán acreditar que han mantenido en funcionamiento durante el último período anual un SGGST.

Dicho sistema debe contener, a lo menos, una política de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por su representante legal, un diagnóstico de situación y un programa de trabajo preventivo.

Para estos efectos, los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que la requieran, incluyendo las siguientes acciones:

- i) Poner a disposición de las entidades empleadoras que no han implementado un SGGST, formatos para la elaboración de la política de seguridad y salud en el trabajo, del diagnóstico de situación y del programa de trabajo preventivo.

Para lo anterior, los organismos administradores deberán utilizar los formatos contenidos en los anexos: Anexo N°40: "Política de Seguridad y Salud en el Trabajo"; Anexo N°41: "IPER entidades de hasta 25 trabajadores"; Anexo N°42: "IPER entidades de más de 25 trabajadores", y en el Anexo N°43 "Programa de trabajo preventivo", todos de la Letra K, Título II de este Libro IV.

Los elementos básicos de la política, del programa de trabajo preventivo y de los instrumentos para el diagnóstico de situación, se precisan a continuación y se encuentran contenidos en los formatos de los citados anexos:

- La política de seguridad y salud en el trabajo, debe establecer las directrices que orientarán los programas y acciones de la entidad empleadora en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo explicitar a lo menos, el compromiso de la entidad empleadora con la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales; el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre seguridad y salud en el trabajo; la promoción de mecanismos de diálogo y de participación de los trabajadores y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, y las propuestas de mejoramiento continuo en dichas materias, con la finalidad de contar con un ambiente laboral seguro y saludable.
- El programa de trabajo preventivo deberá contener a lo menos la identificación y dirección de la entidad empleadora; el período de vigencia y fecha de elaboración del programa; la identificación del encargado del programa; el detalle de las actividades y/o acciones a realizar; las fechas de programación y de ejecución de las actividades; los responsables de su implementación; las fechas de revisión del programa, y la firma manuscrita o electrónica del representante legal o de quién este designe para la aprobación del programa.
- El diagnóstico de situación deberá contener una evaluación del cumplimiento normativo, para cuyo efecto los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras el Anexo N°2 "Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales", de la letra K. Anexos, Título II, de este Libro IV.

Asimismo, el referido diagnóstico deberá contener una identificación de peligros y evaluación de riesgos, cuyo contenido dependerá del tamaño de la entidad empleadora:

-En las actividades las entidades empleadoras de hasta 25 trabajadores que no cuenten con dicha evaluación, los organismos administradores deberán poner a su disposición el formato de una matriz de riesgos que incluya los elementos del Anexo N°41: "IPER de entidades de hasta 25 trabajadores", precisando la tarea evaluada, el riesgo específico, el resultado de la evaluación del riesgo y la medida de control.

-En las entidades empleadoras de más de 25 trabajadores que no cuenten con dicha evaluación, los organismos administradores deberán poner a su disposición el formato de una matriz de riesgos que incluya los elementos del Anexo N°42: "IPER de entidades de más de 25 trabajadores", precisando la tarea evaluada, si es rutinaria o no; el riesgo específico; el valor asignado a la variable probabilidad y consecuencia; el resultado de la evaluación del riesgo y las medidas de control.

Los formatos de política, de diagnóstico de situación y del programa de trabajo preventivo, podrán ser complementados por la entidad empleadora y/o el organismo administrador con la información que consideren pertinente.

- ii) Informar y/o poner a disposición de las entidades empleadoras que no cuenten con un SGGST, un instructivo que detalle de manera clara y sencilla cómo se deben completar los instrumentos antes señalados.
- iii) Realizar actividades de capacitación para la adecuada elaboración de los instrumentos antes señalados por parte de la entidad empleadora.
- iv) Informar a las entidades empleadoras que tengan implementado un SGGST, que revisen su política de seguridad y

salud en el trabajo, su diagnóstico de situación y el programa de trabajo preventivo, para verificar que contengan los elementos básicos señalados en el número i) anterior.

Asimismo, durante el año calendario posterior a aquél en que se realiza el proceso de evaluación, el organismo administrador de actual adhesión o afiliación, deberá efectuar una revisión aleatoria de una muestra representativa de las empresas que accedieron a la exención o rebaja de su tasa de cotización, con la finalidad de verificar los siguientes aspectos:

i) La calidad del diagnóstico y su coherencia con el programa de trabajo preventivo

Si se detectan deficiencias en este ámbito, el organismo administrador de actual adhesión o afiliación, deberá otorgar la asistencia técnica necesaria para subsanar esas deficiencias, prescribiendo las medidas pertinentes.

ii) La efectiva implementación y mantención en funcionamiento del SGSST durante el último período anual del período de evaluación

Si constata que durante ese último período anual la entidad no cumplió, conforme a lo requerido en el número i), letra b), número 8, Capítulo III, Letra B, Título II, del Libro II, con mantener en funcionamiento el SGSST, deberá dejar sin efecto la rebaja o exención, mantener la tasa de cotización adicional determinada en el proceso de evaluación anterior y cobrar a la entidad empleadora las diferencias de cotizaciones que correspondan. Si el organismo administrador de actual adhesión o afiliación es distinto del organismo administrador responsable, deberá remitir a este último los antecedentes de esa verificación, para que los analice y en caso de corresponder, deje sin efecto la rebaja, mediante una nueva resolución, todo ello dentro de un plazo no superior a 30 días.

Según lo instruido en el número 8, Capítulo III, Letra B, Título II del Libro II, el cumplimiento de este requisito también implica mantener vigente el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cumplir la obligación de informar los riesgos laborales y cuando corresponda, contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuando en la empresa, faena, sucursal o agencia se desempeñen más de 25 trabajadores. Por lo tanto, el cumplimiento de estas exigencias deberá también ser verificado en el desarrollo de esta revisión aleatoria.

### 3. Asistencia técnica en el manejo de sustancias químicas peligrosas

Esta actividad consiste en asistir en forma directa en el cumplimiento de las exigencias establecidas en la normativa sanitaria vigente sobre las sustancias químicas peligrosas, a las entidades empleadoras que usen, produzcan, almacenen, transporten o comercialicen sustancias químicas y mezclas peligrosas, considerando las definidas en el en el D.S. N°43, de 2015, del Ministerio de Salud, que "Aprueba reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas", el D.S. N°298, de 1994, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, y la normativa de clasificación, etiquetado y notificación de sustancias químicas y mezclas peligrosas del Ministerio de Salud y del Ministerio del Medio Ambiente.

La asistencia técnica en este ámbito considera la actualización de protocolos ante emergencias químicas; la identificación de sustancias peligrosas, especialmente aquellas con efectos crónicos a la salud; la capacitación en el manejo y uso correcto de las sustancias peligrosas; clasificación y etiquetado y hojas de datos de seguridad de sustancias y mezclas químicas; la evaluación ambiental y el ingreso a vigilancia de la salud; la prescripción de medidas preventivas y/o correctivas, y la verificación de su cumplimiento. Estas actividades deberán ser registradas por el organismo administrador, precisando la identificación de la entidad empleadora y/o de sus centros de trabajo, su ubicación, la identificación de los tipos de sustancias peligrosas que utiliza, tipo de uso y las fechas de las asistencias técnicas otorgadas.

### 4. Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres

Los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a sus entidades empleadoras adheridas y/o afiliadas en gestión de riesgos desastres, la que deberá considerar la entrega de herramientas al empleador para que pueda identificar las amenazas presentes en sus centros de trabajo, sean éstas de origen natural y/o humanas, y planificar e implementar acciones tendientes a reducir los riesgos de desastres a que están expuestos sus trabajadores.

Del mismo modo, deberá realizar difusión de la temática mediante sus plataformas digitales, correos informativos dirigidos a las empresas, seminarios, o en forma presencial al momento de realizar una visita técnica a la entidad empleadora o centro de trabajo. Para este efecto, se deberán tener presente las líneas de trabajo, estrategias y material de difusión que defina el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y poner a disposición de las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, en su página web o mediante otros medios, la herramienta denominada "Formulario de Autoevaluación de Aspectos Legales Asociados a la Gestión del Riesgo de Desastres en Centros de Trabajo", dispuesto por la Dirección del Trabajo en la página web <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-116116.html>.

Asimismo, considerando lo establecido en el Decreto Exento N°2, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dictó la "Guía para la Implementación del Plan para la Reducción de Desastres en Centros de Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME)", los organismos administradores deberán capacitar a los profesionales que estarán a cargo de la

asistencia técnica a las entidades empleadoras que deberán implementar esta guía; elaborar y difundir material de apoyo como instructivos, aplicativos u otros que determinen, para la adecuada implementación de esta guía. La asistencia técnica en este ámbito deberá contemplar actividades para la implementación del "Plan para la reducción de desastres en centros de trabajo", verificar su existencia y el funcionamiento en las entidades empleadoras

## **5. Asistencia técnica para la prevención de riesgos en trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y otros grupos específicos**

En caso de identificar entidades empleadoras que tengan contratados trabajadores migrantes, adultos mayores, menores de edad, embarazadas o trabajadores con algún grado de discapacidad física, cognitiva o sensorial, sin perjuicio de otros que consideren importantes de abordar, los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica específica para estos grupos en materia de prevención de riesgos laborales. Igual prestación deberán otorgar a los trabajadores independientes cotizantes del seguro.

La asistencia técnica podrá incluir la identificación de peligros y evaluación de los riesgos, la prescripción de medidas, el apoyo en la creación de programas de trabajo preventivos, la entrega de material de difusión, la realización de actividades de capacitación, señales de seguridad adaptadas al grupo específico, en particular aquellos trabajadores que hablan un idioma diferente al español. Además, de todas aquellas actividades y/o programas específicos, que disponga el organismo administrador. Se podrán realizar también proyectos de innovación en materia de prevención de riesgos, en los distintos grupos objetivos.

## **6. Asistencia técnica para la Gestión de Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga y al Manejo Manual Personas/Pacientes (MMC/MMP)**

Los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica para la gestión de los riesgos asociados a la manipulación de cargas y el manejo manual de personas/pacientes, considerando lo establecido en la "Guía Técnica para la Evaluación y Control de Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga" del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la normativa vigente sobre la exposición a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos.

Esta asistencia técnica deberá contemplar el apoyo a la entidad empleadora en el tratamiento de los riesgos antes mencionados, considerando la identificación y evaluación (inicial y avanzada), además de control de los mismos, así como en la implementación de la Metodología de Ergonomía Participativa, de acuerdo a lo señalado en la "Guía para implementar la Ergonomía Participativa en los lugares de trabajo" del Instituto de Salud Pública, o aquella que la reemplace.

Sin perjuicio de lo señalado, el organismo administrador evaluará los riesgos cuando la normativa así lo indique o existan enfermedades profesionales o accidentes del trabajo calificados de origen laboral generados por la exposición a factores de riesgo de MMC o MMP, mediante metodologías apropiadas a cada situación de riesgo, de acuerdo con lo establecido en la "Guía Técnica para la Evaluación y Control de Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga", y prescribirá a la entidad empleadora las medidas preventivas o correctivas que correspondan, las que deben ser registradas y verificadas de acuerdo a los plazos establecidos por el organismo administrador.

Asimismo, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras actividades de capacitación en MMC/MMP dirigida a trabajadores/as, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, jefaturas y profesionales expertos en prevención de riesgos profesionales, considerando la modalidad y el contenido mínimo señalado en la guía técnica mencionada en el párrafo precedente.

## **7. Asistencia técnica para la prevención de riesgos de caídas de altura**

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica para la prevención de caídas de altura en los centros de trabajo de entidades empleadoras, donde este riesgo se encuentre presente, con la finalidad de disminuir la ocurrencia de este tipo de accidentes. Dentro de estas actividades, se podrá realizar la elaboración de guías técnicas específicas por rubro, proceso y/o tarea; campañas preventivas; apoyo en la elaboración de planes de control y gestión del riesgo de altura física y de programas de trabajo; la prescripción de medidas y la verificación de su cumplimiento; capacitación y entrenamiento, entre otras.

## **8. Asistencia técnica para la prevención de riesgos en trabajo a distancia y teletrabajo**

La asistencia técnica para la prevención de riesgos en el contexto del trabajo a distancia y teletrabajo deberá efectuarse conforme a lo establecido en el D.S. N°18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del

artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, y a las instrucciones señaladas en el número 3. Obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y número 4. Asistencia técnica del organismo administrador, ambos de la Letra D, Título III del Libro I. Al respecto, estas actividades de asistencia técnica deberán contemplar el proveer a las entidades empleadoras como mínimo de un instrumento de autoevaluación, un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la aplicación de dichos instrumentos. Además, se deberán prescribir las medidas que correspondan y entregar la capacitación necesaria para lograr una reducción de los riesgos a los que se exponen los trabajadores que se desempeñan en trabajo a distancia o teletrabajo, realizando los seguimientos que correspondan según sea el caso.

Asimismo, los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras del sector público, con trabajadores que se desempeñen en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para ello deberán poner a disposición, los instrumentos y ejecutar las acciones señaladas en el párrafo anterior.

## 9. Asistencia técnica en programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices

Esta asistencia técnica se realiza para permitir el desarrollo de un programa de gestión preventiva de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices, según lo establecido en la "Guía para la elaboración de programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices (mehm)" del Instituto de Salud Pública ISP o la que la reemplace los siguientes centros de trabajo:

- a) Centros de trabajo de entidades empleadoras que hayan presentado accidentes del trabajo graves o con consecuencias fatales, producto de la utilización y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices, y
- b) Centros de trabajo de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores, que en el resultado de la evaluación de riesgos asociados a la operación y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices, presenten uno o más riesgos en categoría importante o intolerable.

La asistencia técnica deberá contemplar, la prescripción y verificación de medidas preventivas y/o correctivas así como, actividades de difusión de la citada guía, entre las entidades empleadoras adheridas o afiliadas; actividades de sensibilización, capacitación y la generación de competencias en herramientas para la implementación de la guía para la elaboración y mantención del programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices; el desarrollo de material facilitador de apoyo como instructivos de implementación, formatos tipo, desarrollo de aplicaciones web u otros que determinen; la asistencia en la elaboración de la matriz de riesgos, que incluya estos factores de riesgo, en especial en las entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores que lo requieran, además, en este ámbito se deberá considerar la formación específica de los profesionales del organismo administrador en la mencionada guía.

En caso que la entidad empleadora implemente o haya implementado un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador deberá otorgar asistencia técnica para que las acciones de este programa se encuentren incorporadas en dicho sistema.

## 10. Asistencia técnica para prevención de riesgos en buzos profesionales

En este ámbito, los organismos administradores deberán cumplir lo siguiente:

- a) Asistencia técnica

Esta asistencia técnica debe incluir los siguientes aspectos: la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la prescripción y verificación de medidas, la asistencia para el establecimiento de un plan de inspecciones y mantención de equipos de buceo, la capacitación y otras medidas que se considere importante incluir. Además, se debe poner a disposición de la entidad empleadora una lista de chequeo de autoevaluación del cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A las empresas sin trabajadores en régimen de subcontratación, que no han identificado los peligros y evaluados los riesgos de las actividades que desarrollan sus buzos profesionales, los organismos administradores deberán programar y otorgarles asesoría para el desarrollo de esa actividad, independientemente de su tamaño y de su condición de empresa priorizada o no priorizada, conforme a las instrucciones de la Letra C, Título II, de este Libro IV.

Asimismo, deberán otorgarle asistencia para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST), conforme a lo instruido en el número 2 de esta Letra D. Asistencia Técnica.

- b) Plan de Capacitación

En base a la identificación de peligros y evaluación de riesgos, los organismos administradores deberán prescribir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas con buzos profesionales, cualquiera sea su tamaño, un plan de capacitación, en el marco del programa de trabajo de la entidad empleadora, según lo instruido en la Letra E, Título II, de este Libro IV.

- c) Médico con formación o capacitado en medicina hiperbárica

Los organismos administradores deberán disponer de al menos un médico con formación o capacitado en medicina hiperbárica, con la finalidad que asesore o apoye las actividades del área de prevención y a los comités de calificación de enfermedades profesionales.

## 11. Asistencia técnica para la aplicación del reglamento sobre vacunación de trabajadores y trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios

Conforme a lo dispuesto en el D.S. N°15, de 2020, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento sobre Vacunación de Trabajadores y Trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios, los organismos administradores deberán:

- a) Entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras respecto a las medidas preventivas para el control de los riesgos biológicos, incluida la vacunación y respecto de la adecuada información que deben entregar a los trabajadores, de conformidad con el Título VI del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- b) Asesorar entidades empleadoras respecto al cumplimiento del Reglamento sobre Vacunación de Trabajadores y Trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios;
- c) Evaluar a los trabajadores y trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios que les sean derivados por la entidad empleadora, para determinar si pueden ser vacunados de acuerdo a su condición de salud. Tratándose de pacientes con necesidades especiales por patologías o situaciones de riesgo específicas, se estará a lo que determine el Ministerio de Salud mediante resolución, y
- d) Asumir la vacunación post exposición de Tétanos y Rabia, considerando lo dispuesto en la letra c) del artículo 29 de la Ley N°16.744. En el evento de no contar con las instalaciones necesarias, podrá derivar, con cargo al seguro respectivo, a otros establecimientos de salud públicos o privados.

## 12. Asistencia técnica dirigida a empresas de plataforma digitales de servicios

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

- a) Actividades de difusión
  - i) Actividad dirigida a difundir entre las empresas de plataforma digitales de servicios adheridas o afiliadas, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la Ley N°21.431. Dicha actividad deberá realizarse durante el mes de septiembre de 2022, a través de medios digitales, por ejemplo, webinar, correos electrónicos informativos, publicaciones en sus sitios web, entre otros.
  - ii) Difundir a los trabajadores de plataformas digitales independientes, las prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744 y los requisitos para acceder a su cobertura, considerando entre otros aspectos que respecto de los trabajadores independientes que perciben rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las cotizaciones se pagan con cargo de las cantidades retenidas durante el proceso de declaración anual del Impuesto a la Renta, lo que otorga cobertura desde el 1° de julio del año del respectivo proceso de declaración del Impuesto a la Renta hasta el 30 de junio del año siguiente; que durante el periodo sin cobertura, así como cuando se encuentren exentos de la obligación de cotizar, pueden hacerlo en calidad de trabajadores independientes voluntarios. Todo lo anterior, teniendo presente lo señalado en la Letra D, Título II, Libro II, y en la Letra E, Título II, Libro VI.
- b) Cursos y cápsulas informativas
  - i) En el marco de la asistencia técnica de los organismos administradores, colaborando para el cumplimiento de la obligación de las entidades empleadoras, establecida en la letra a) del artículo 152 quinquies F incorporado al Código del Trabajo por la Ley N°21.431, deberán confeccionar y poner a disposición de las empresas de plataformas digitales de servicios y de los trabajadores de plataformas digitales independientes afiliados, cursos dirigidos a la prevención de los siniestros de tránsito y los elementos de protección que deben utilizar, que aborden contenidos comunes y específicos dependiendo del tipo de conductor del vehículo respectivo. Para estos efectos, los organismos administradores deberán considerar la modalidad, duración y contenidos indicados en el Anexo N°46 "Programa de formación para trabajadores plataformas digitales". Asimismo, deberán mantener un registro de los trabajadores que completaron el curso, y proporcionar a los empleadores que lo soliciten, la información concerniente a sus trabajadores. Además, los cursos que se realicen se deberán registrar en el módulo de Capacitación de SISESAT, con la glosa "Programa de formación para trabajadores plataformas digitales".

Los cursos de este programa deberán estar disponibles, a más tardar el mes de noviembre de 2022. Sin embargo, mientras no se encuentren disponibles los referidos cursos, los organismos administradores deberán realizar, a lo menos, una actividad de capacitación online mensual, en septiembre y octubre, con los contenidos de los cursos antes señalados.

ii) Los organismos deberán confeccionar a lo menos tres cápsulas informativas, considerando el medio de transporte que utilice el trabajador (ciclos, motocicletas y automóviles), que aborden los elementos de seguridad que deben contar dichos medios de transporte y los elementos protección personal que deben utilizar los trabajadores según corresponda. Dichas cápsulas deberán estar disponible en sus respectivas páginas web.

c) Lista de chequeo de autoevaluación

Los organismos administradores deberán proporcionar a las empresas de plataformas digitales de servicios de su adhesión o afiliación, el listado de autoevaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo, contenido en el Anexo N°47 "Autoevaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo, empresas plataformas digitales de servicios, Ley N°21.431".

Asimismo, cuando efectúen cualquier visita a una empresa de plataforma digital de servicios, deberán evaluar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en caso de corresponder, deberán prescribir las medidas correctivas pertinentes.

d) Elementos de protección personal

Conforme a las disposiciones de la Ley N°21.431, la empresa de plataforma de servicios deberá proporcionar un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito.

Para estos efectos, los organismos administradores deberán tener presente lo siguiente:

i) Cascos que deben utilizar los trabajadores de plataformas digitales, conforme a las disposiciones de la Ley N°21.431.

Cascos para conductores de ciclos: Deberán prescribir a las empresas que, mientras el centro de Control y Certificación Vehicular (3CV) no cuente con un listado de cascos para ciclos acreditados, adquieran y entreguen alguno de los cascos que cumplan con las normas internacionales especificadas en el artículo 20 del D.S.N°102, de 2.019, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (EN 1078: "Helmets for Pedal Cyclists and for Users of Skateboards and Roller Skates", del Comité Europeo de Normalización; CPSC 16 CFR 1203: "Safety Standard for Bicycle Helmets", de los Estados Unidos de Norteamérica.), o su equivalente, publicada en la página web del mismo ministerio.

En caso que con posterioridad existan cascos de ciclos acreditados por el 3CV, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que los nuevos cascos que deba adquirir y entregar cumplan con dicha acreditación.

Cascos para conductores de motocicletas: Deberán prescribir a las empresas que adquieran alguno de los cascos acreditados por el 3CV.

Los organismos no podrán recomendar a las empresas la reutilización de los cascos acreditados por el 3CV devueltos por un trabajador, cuanto la vigencia indicada por el fabricante haya expirado, se encuentren en mal estado o no apto para su uso, conforme a lo establecido en el artículo 5° del Decreto N°231, de 2000, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

ii) Rodilleras y coderas que deben entregar las empresas de plataforma digitales de servicios a los trabajadores de plataformas digitales, conforme a la Ley N°21.431.

Los organismos administradores deberán prescribir a las empresas que adquieran y entreguen rodilleras y coderas acorde a los riesgos a los que estarán expuestos los trabajadores, mientras no se cuente con alguna acreditación nacional para estos elementos de protección.

iii) Otros elementos de seguridad que deben utilizar los trabajadores de plataformas.

Los organismos administradores deberán informar a las empresas de plataformas digitales y a los trabajadores de plataformas digitales independientes, otros elementos de seguridad que deben utilizar los ocupantes de motocicletas y ciclos, considerando en especial lo dispuesto en la Ley de Tránsito y sus reglamentos (Decreto N°234, de 2001; y Decreto N°102, de 2021, ambos del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones).

### **13. Asistencia técnica acerca de la implementación de los principios sobre parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y la paternidad**

En el marco de la Ley N°21.645 sobre la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar y que regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, publicada el 29 de diciembre de 2023, se incorpora el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la conciliación de la vida privada, familiar y laboral.

Para tales efectos, dicha ley incorpora en el artículo 194 del Código del Trabajo, el principio de la parentalidad positiva que,



incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las personas trabajadoras responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas. Por otra parte, incorpora, el principio de la corresponsabilidad social, el cual comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado y, finalmente, el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los hijos e hijas, como el de sus padres, quienes son personas trabajadoras. Cabe hacer presente que, dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que la normativa vigente reconoce y otorga a la entidad empleadora.

Junto con ello, el nuevo inciso segundo del artículo 194 del mismo cuerpo legal, establece para los empleadores la obligación de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por ellos o a través, de los organismos administradores de la Ley N°16.744. La misma norma agrega que corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregar las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la Ley N°16.744.

De esta forma, de acuerdo a la normativa indicada precedentemente, se dispone que las directrices a los organismos administradores y administradores delegados, según corresponda, para la ejecución de las acciones de promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, como también las destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, deberán ser impartidas hacia aquéllos organismos por parte de la Superintendencia de Seguridad Social. En virtud de ello, esta Superintendencia establece que los organismos administradores y administradores delegados, según corresponda, de la Ley N°16.744, deberán implementar las siguientes medidas:

a) Promoción del equilibrio de la vida familiar y laboral

Entendiendo que las entidades empleadoras son las responsables de la mantención de un ambiente de trabajo saludable y seguro, siendo este un derecho fundamental de las personas trabajadoras, los organismos administradores y los administradores delegados, según corresponda, deberán entregar la asistencia técnica que contemple herramientas claras para que las entidades empleadoras generen y mantengan condiciones que permitan a la persona trabajadora conciliar la vida privada y familiar con la laboral, implementando las acciones concretas que resulten necesarias para lograr dicho objetivo.

Para tales efectos, deberán propiciar y resguardar que las entidades empleadoras organicen el trabajo en sus diferentes modalidades, considerando las necesidades de la persona trabajadora, la naturaleza del trabajo, la salud y bienestar de las personas, bajo los principios ya señalados. Esta organización deberá tomar en cuenta variables como las ya mencionadas: naturaleza del trabajo, horarios y su flexibilidad, sistemas de turnos, vacaciones y otros que estén en conformidad con la Ley N°21.645.

La asesoría técnica de los organismos administradores y los administradores delegados, según corresponda, podrá incluir, entre otras directrices, a la entidad empleadora, las siguientes:

- i) El uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones;
- ii) El derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita, asegurando el derecho a la reversibilidad;
- iii) El derecho a la desconexión en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo, y
- iv) La flexibilización de la jornada laboral.

Para el logro de la promoción del equilibrio de la vida personal y, familiar con la laboral, se deben implementar un conjunto de medidas que promuevan y generen un cambio cultural que permita reducir brechas al interior de la entidad empleadora favoreciendo la vida laboral, familiar y personal, además de la corresponsabilidad social.

b) Campañas de sensibilización y difusión del equilibrio entre el trabajo y la vida privada

Los organismos administradores de la Ley N°16.744 deberán entregar la asistencia técnica a las entidades empleadoras, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la responsabilidad de la entidad empleadora, sobre la participación y el diálogo social en estas temáticas, sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión.

Los organismos administradores deberán complementar el material de difusión que tienen, incorporando las materias reguladas en la Ley N°21.645.

En este aspecto, deberán prestar asesoría técnica para la elaboración y/o complementación de un "Manual" o "Guía" para la implementación de las acciones señaladas en la letra a) precedente, destinadas a orientar a la entidad empleadora respecto de las medidas de sensibilización y difusión que deberán ejecutar, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Los organismos administradores deberán promover que las acciones, medidas o intervenciones que se establezcan sobre esta materia, sean concordadas en un marco de participación y diálogo entre la entidad empleadora y la persona trabajadora.

Como parte de estas actividades, podrán hacer entrega de material educativo, de difusión y/o informativo (dípticos, trípticos, volantes y otros); realizar capacitaciones presenciales o a distancia dirigidas a las personas trabajadoras y las entidades empleadoras; webinars y otras actividades de promoción y publicidad que consideren pertinentes.

Además, deberán desarrollar durante el año 2024 una "Campaña de difusión conjunta", entre las mutualidades de empleadores y el ISL, que permita difundir los contenidos y los derechos establecidos en la Ley N°21.645.

---