

# 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 / F. Evaluación ambiental y de salud

## F. Evaluación ambiental y de salud

### CAPÍTULO I. Aspectos generales

Respecto de las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, que contempla evaluaciones ambientales (cualitativas y cuantitativas) y evaluaciones de la salud de los trabajadores y dentro de éstos, los exámenes ocupacionales, de vigilancia de exposición y vigilancia de efecto, los organismos administradores y empresas con administración delegada deberán cumplir las instrucciones que se señalan a continuación.

Las evaluaciones de salud realizadas por los organismos administradores y empresas con administración delegada a trabajadores cubiertos por el Seguro de la Ley N°16.744, deben ser realizadas dentro de un programa de vigilancia epidemiológica ante la exposición a agentes o factores de riesgo específico cuando así se encuentre definido por las obligaciones que impone la regulación vigente, los cuales pueden ser requeridas por parte de los empleadores, fiscalizadores o formar parte de las medidas prescritas por parte del organismo administrador.

En caso que la solicitud de realizar una evaluación de salud sea efectuada por el empleador, y en consideración a que algunos exámenes médicos pueden implicar riesgos potenciales a la salud (radiación ionizante, punciones, entre otras), es obligación del organismo administrador evaluar la pertinencia de la solicitud, pudiendo ejecutarla si corresponde, corregirla, acorde a los riesgos presentes, así como también denegarla, fundamentando sus razones.

Adicionalmente a las evaluaciones de salud periódicas de vigilancia, los organismos administradores deberán dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de su rol de asistencia en el cumplimiento de las obligaciones que le imponen a sus entidades empleadoras adherentes y/o afiliadas el artículo 184 del Código del Trabajo, y concordantemente con lo anterior, los artículos 186 y 187 de la misma normativa, la cual se hace evidente en el otorgamiento de evaluaciones de salud de carácter ocupacional a los trabajadores contratados, que se desempeñan en tareas que presentan un riesgo inherente para su salud y/o seguridad, sobre todo contemplando que los organismos administradores son considerados entidades de reconocida especialización en la materia.

Cuando en los programas de vigilancia de la salud se haga referencia a la enfermera(o) de medicina del trabajo o enfermera(o) de salud ocupacional, se deberá entender que corresponde a la enfermera(o) que cumpla alguno de los siguientes requisitos:

- a) Haber aprobado un diplomado o postítulo en Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo en Universidad acreditada por el Estado y que cuente con experiencia laboral de al menos 3 años en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de la salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas;
- b) Contar con experiencia laboral de al menos 3 años, demostrada, en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de la salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas;
- c) Haber aprobado un programa en Salud Ocupacional o Salud Pública con mención en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel de doctorado, magister, master y cuente con experiencia laboral mínima de 2 años, en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de la salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas, y
- d) Acredite experiencia académica, docente y/o de investigación de al menos 5 años, en una institución de educación superior en el área de Salud Ocupacional y experiencia laboral mínima de 2 años en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas..

La enfermera (o) que no cumpla con los requisitos previamente señalados, para la ejecución de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores, tendrá que ser supervisada por una enfermera (o) de salud ocupacional que cumple con estos requisitos y, tener capacitación en los protocolos de vigilancia establecidos por Ministerio de Salud, de los programas en que se desempeñará, y sobre el Seguro de la Ley N°16.744.

### 1. Evaluaciones médicas pre – ocupacionales

Las evaluaciones de salud previas al inicio de la relación laboral (exámenes pre-ocupacionales) no son prestaciones cubiertas por el Seguro de la Ley N°16.744. Sin perjuicio de lo anterior, una vez iniciada la relación laboral, la información sobre la condición de salud y/o los resultados de los exámenes realizados por el organismo administrador respectivo en el contexto de dicha evaluación pre ocupacional, serán consideradas como una evaluación ocupacional, a fin de establecer la

periodicidad de su reevaluación u otras acciones.

El Seguro de la Ley N°16.744 está concebido sobre la base de otorgar su cobertura y, por ende, los beneficios a los trabajadores que, por regla general, se desempeñan bajo un vínculo de subordinación o dependencia, conforme a lo establecido en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, por lo que no procede que los exámenes pre ocupacionales sean de cargo del referido Seguro.

## 2. Evaluación ocupacional de salud

La evaluación ocupacional de salud corresponde a la evaluación de las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador expuesto o que se expondrá, en razón de su trabajo, a determinados factores de riesgo o condiciones laborales específicas, que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Por ejemplo, en caso de exposición a hipoxia hipobárica por altura geográfica, a hiperbaria, la realización de trabajos en altura física o en espacios confinados.

Esta evaluación es de cargo del organismo administrador o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

## 3. Programas de vigilancia epidemiológica

De conformidad con lo establecido en el artículo 72, letra g) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es obligación de los organismos administradores o administradores delegados, incorporar a sus programas de vigilancia epidemiológica, al o los centros de trabajo de la entidad empleadora en los que se establezca la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o en los que se diagnostique una enfermedad profesional a alguno de sus trabajadores.

Por su parte, la empresa con administrador delegada deberá cumplir con lo prescrito precedentemente, respecto de sus trabajadores.

El artículo 21 del D.S. N°109 de 1968, del mismo Ministerio, indica que será el Ministerio de Salud quien establezca las normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia, debiendo ser revisados cada 3 años y enviados a consulta a la Superintendencia de Seguridad Social, la que podrá formular las propuestas que estime necesarias en relación a facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas.

Respecto de aquellos agentes de riesgo que no cuenten con un protocolo de vigilancia específico establecido por el Ministerio de Salud, el organismo administrador y los administradores delegados, según corresponda, deberán elaborar un programa de vigilancia para el agente en cuestión y remitir, para conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, su protocolo interno, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, contado desde la calificación de la enfermedad.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán disponer en sus sitios web de fichas de los programas de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores, protocolizados por el Ministerio de Salud y de aquellos que han elaborado respecto de los agentes de riesgo que no cuentan con un protocolo ministerial. En ellas, se deberá precisar, a lo menos, el agente de riesgo específico, el objetivo del respectivo programa, cuándo debe implementarse, la periodicidad de los controles de salud y la batería de exámenes.

A continuación, se presentan distintas acciones y definiciones de vigilancia:

### a) Vigilancia de exposición

Es la exploración médico-fisiológica periódica de los trabajadores en la cual se realiza una valoración biológica de exposición interna o control biológico, que documenta la absorción de contaminantes por el organismo, a fin de comparar la exposición y el riesgo a la salud respecto del valor de referencia, establecido en el D.S. N°594 del Ministerio de Salud (Limite de Tolerancia Biológica), midiendo la concentración de sustancias peligrosas o sus metabolitos en la sangre o en la orina de los trabajadores, entre otros.

### b) Vigilancia de efecto

Son evaluaciones y exámenes médicos periódicos, orientados a la detección precoz de efectos o daño en la salud, por exposición a factores de riesgo de enfermedad profesional en los trabajadores que se encuentran expuestos o que estuvieron expuestos a un agente, con el objetivo de tomar las medidas correctivas y/o preventivas que eviten su progresión. Incluye en su definición a las evaluaciones realizadas durante la exposición, inmediata al término de exposición y/o posterior al fin de la exposición.

### c) Egreso programa de vigilancia

Corresponde al documento que establece las causas que determinan el fin del programa de evaluaciones a las cuales es sometido un trabajador sea esta de vigilancia de exposición o vigilancia de efecto.

d) Disolución o cese de actividades de una entidad empleadora

En caso que una entidad empleadora cese sus actividades, el organismo en que dicha entidad se encontraba adherida o afiliada al momento del cese, deberá mantener la vigilancia de salud de sus trabajadores, cuando corresponda.

e) Cambio de organismo administrador de un trabajador expuesto a un factor de riesgo

Si un trabajador se ha encontrado expuesto a un determinado factor de riesgo en distintas entidades empleadoras, el organismo administrador de la última entidad empleadora deberá incorporarlo al respectivo programa de vigilancia, independientemente del tiempo de exposición.

Si en la última entidad empleadora en la que se desempeña el trabajador no existe exposición al factor de riesgo, el organismo administrador de la empresa en donde estuvo expuesto al factor de riesgo por última vez deberá efectuar la vigilancia respecto de ese trabajador.

f) Evaluaciones ambientales

Corresponden a la realización de mediciones representativas y confiables, cualitativas o cuantitativas, de la presencia de agentes de riesgo físico, químico, biológico, condiciones ergonómicas o psicosociales existentes en el ambiente de trabajo donde se desempeñan los trabajadores:

i) Evaluación cualitativa

Es una herramienta de evaluación de riesgos basada en la caracterización del ambiente de trabajo y en el tiempo de exposición de los trabajadores, mediante una pauta estandarizada de observación, aplicada por personal adecuadamente calificado. El objetivo de este tipo de evaluación es realizar un tamizaje previo a una evaluación cuantitativa o evaluar dicho riesgo en ausencia de metodología cuantitativa específica.

ii) Evaluación cuantitativa

Es una metodología de evaluación de riesgos basado en la caracterización, mediante el uso de instrumentos de muestreo personal o ambiental, para estimar la magnitud del riesgo. En caso que dicha metodología se encuentre normada por el Instituto de Salud Pública (ISP), la evaluación debe ceñirse a ella. Los resultados de dichas evaluaciones deben ser comparados respecto de los estándares establecidos por la normativa vigente en relación a las concentraciones de agentes químicos, presencia de agentes biológicos, magnitud de parámetros físicos y condiciones ergonómicas. De manera similar y según lo dispuesto por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo debe ser efectuada con el instrumento Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO) y seguir los parámetros de niveles y estados de riesgo dispuestos en dicho protocolo.

iii) Programa de Ensayo Interlaboratorio (PEI)

El Instituto de Salud Pública ha desarrollado un Programa de Ensayo Interlaboratorio (PEI), que tiene por objetivo evaluar el desempeño de los laboratorios de salud ocupacional y toxicología del país. Está diseñado para los laboratorios que efectúan análisis de arsénico en orina, mercurio en orina y plomo en la sangre.

Debido a la trascendencia e impacto en la salud de los trabajadores que tiene el PEI, los organismos administradores de la Ley N°16.744 deben solicitar el análisis de las muestras biológicas de los trabajadores de sus empresas adherentes, a laboratorios adscritos al PEI.

## 4. Intercambio de información de vigilancia de ambiente y de salud entre organismos administradores

Con el objetivo de dar continuidad operativa a las prestaciones preventivas relacionadas con los programas de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, y evitar la repetición de las evaluaciones ambientales y/o de salud, corresponderá efectuar un traspaso de información entre organismos administradores, cuando una entidad empleadora cambie de organismo administrador.

El nuevo organismo administrador tendrá la obligación de resguardar los datos personales y sensibles que le sean traspasados, implementando los mecanismos y/o procedimientos necesarios para que sólo el personal que corresponda pueda acceder a estos antecedentes, y únicamente con la finalidad de dar continuidad a las prestaciones preventivas de salud, o para el otorgamiento de las prestaciones médicas del Seguro de la Ley N° 16.744 que correspondan.

Al respecto, los organismos administradores deberán efectuar las siguientes acciones:

a) Intercambio de información contenida en el módulo EVAST del SISESAT

Cuando el factor de riesgo o condición de ambiente laboral evaluado por el organismo administrador presente implementación en el módulo EVAST del SISESAT, el traspaso de información se efectuará según lo establecido en la

b) Intercambio de información no contenida en el módulo EVAST del SISESAT

i) Cuando la información correspondiente a un programa de vigilancia, elaborado conforme a las normas del Ministerio de Salud o por el respectivo organismo administrador, no esté contenida en el módulo EVAST del SISESAT, el organismo administrador anterior deberá remitir al nuevo organismo administrador, la información por cada centro de trabajo, correspondiente a las evaluaciones de ambiente efectuadas durante los últimos 3 años -o bien sólo la información correspondiente a la última evaluación, si entre la fecha en que se hace efectiva la renuncia o exclusión y la fecha en que se realizó la última evaluación hubieren transcurrido más de 3 años- incluyendo la respectiva prescripción de medidas y su verificación, cuando corresponda, y la copia de los exámenes de salud, o bien un registro electrónico de sus resultados, por cada trabajador, de cada programa de vigilancia implementado en la entidad empleadora.

Si la entidad empleadora no se ha incorporado a ningún programa de vigilancia, el antiguo organismo administrador deberá informar dicha circunstancia al nuevo organismo administrador.

ii) Cuando se hubiere aplicado el cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión breve, el antiguo organismo administrador deberá remitir al nuevo organismo administrador el informe de resultado de dicho cuestionario y la base de datos que se utilizó para obtener dicho informe.

iii) Tratándose de los puestos de trabajo calificados como pesados, el antiguo organismo administrador deberá entregar al nuevo organismo administrador la información indicada en el Anexo N°29 "Registro de vigilancia y de la salud en puestos de trabajos calificados como pesados", de la Letra K, Título II, del Libro IV. En caso que el nuevo organismo administrador requiera revisar el dictamen emitido por la Comisión Ergonómica Nacional, deberá solicitar dicho documento directamente a esta última entidad.

El organismo administrador anterior deberá remitir la información señalada -a través del medio electrónico que para estos efectos acuerden las mutualidades de empleadores y el ISL- en un plazo de 90 días, contado desde la fecha en que se haya hecho efectiva la renuncia o exclusión. Para efectos de determinar la entidad a la que deben remitir la información, los organismos administradores podrán consultar el registro de afiliación y adhesión que la Superintendencia de Seguridad Social pondrá a su disposición.

Si el organismo administrador anterior no remite la información en el plazo señalado, el nuevo organismo administrador deberá notificar dicha circunstancia al correo electrónico [evast@suseso.cl](mailto:evast@suseso.cl).

c) Información que debe ser traspasada por medios físicos

El nuevo organismo administrador podrá requerir al organismo administrador anterior la remisión de la copia de los exámenes imagenológicos (radiografías de tórax, tomografías entre otros) practicados al trabajador, para efectos de comparación en caso que en las nuevas evaluaciones se detecten alteraciones radiográficas o cuando el trabajador manifieste síntomas de enfermedad; u otras finalidades que tengan directa relación con el programa de vigilancia específico de que se trate.

La información requerida deberá ser remitida por el respectivo organismo administrador en un plazo de 30 días, contado desde la fecha de la solicitud efectuada por el nuevo organismo administrador. En caso que el organismo administrador que debe remitir la información no efectúe dicha gestión en el plazo señalado, el nuevo organismo administrador deberá notificar dicha circunstancia al correo electrónico [evast@suseso.cl](mailto:evast@suseso.cl).

El traspaso de esta información, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10 de la Ley N°19.628 y 134 bis del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, no requerirá de la autorización previa del trabajador, toda vez que dichos antecedentes son necesarios para el otorgamiento de prestaciones de salud en el contexto de las actividades de prevención de los riesgos profesionales y dicen relación con el cumplimiento de los objetivos legales impuestos a los organismos administradores en dicho ámbito.

En el evento que los antecedentes señalados previamente sean solicitados para una finalidad diversa a su utilización en el contexto del programa de vigilancia, la entidad requirente deberá acompañar un documento suscrito por el trabajador, en el que éste otorgue, en términos claros y explícitos, su autorización para que se le entreguen dichos antecedentes, indicando expresamente el propósito para el cual se requieren.

## 5. Encuestas de salud asociadas a la evaluación de la salud de los trabajadores(as)

La encuesta de salud se deberá realizar en las diferentes instancias de la evaluación de la salud del trabajador(a), con el objetivo de recoger información sanitaria que contribuya a dicha evaluación, la implementación de medidas y la entrega de recomendaciones para la prevención de accidentes y enfermedades.

En las evaluaciones de la salud del trabajador existen los siguientes tipos de encuesta:

a) Encuesta de salud laboral, cuyo objetivo es identificar factores protectores y/o de riesgo en la evaluación de salud, en el

marco de una evaluación ocupacional y/o de vigilancia de la salud, realizadas porque el trabajador deberá exponerse, está expuesto o se expuso a un agente de riesgo o a condiciones laborales específicas que lo hagan más susceptible de sufrir un accidente laboral o enfermedad profesional, y

- b) Encuestas de tamizaje, cuyo objetivo es evaluar la presencia de signos o síntomas de daño a la salud por la exposición a un factor o agente de riesgo.

En relación con la encuesta de salud laboral referida en la letra a), se debe precisar que en este instrumento se recopila información que permite al evaluador(a) identificar y consignar factores de riesgo y/o protectores, asociados a hábitos, condiciones de salud y antecedentes sobre el uso de elementos de protección personal, entre otros.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán:

- a) Incluir la aplicación de la encuesta de salud laboral en la implementación de los protocolos de vigilancia de salud del Ministerio de Salud y de los programas de vigilancia del ambiente y de la salud que deben elaborar - en ausencia de la existencia de un Protocolo del Ministerio de Salud-, incluso en la evaluación de egreso y/o postocupacional, así como en las evaluaciones de salud ocupacional. Además, podrán aplicarla en las evaluaciones preocupacionales, según corresponda, e
- b) Implementar una estrategia de registro informático del contenido de las encuestas de salud laboral que considere los elementos mínimos que se señalan a continuación y los que estime necesarios de incluir, con el objetivo de que puedan acceder a la información contenida en ellas solo los profesionales de la salud que la requieran en el ámbito de sus funciones.

La encuesta de salud laboral y los elementos que la conforman se encuentran detallados en el Anexo N°61 "Planilla de Definición de Encuesta de Salud Laboral", la que está compuesta por los siguientes ítems de registro:

- i) Identificación de la empresa: Corresponde a la información asociada a la entidad empleadora con el o los agente(s) o factor(es) de riesgo por el(os) cual(es) está(n) siendo evaluado el trabajador(a);
  - ii) Antecedentes del centro de trabajo: Corresponde a la especificación del centro de trabajo en el cual desempeña o desempeñó el trabajador expuesto al agente de riesgo evaluado;
  - iii) Identificación del trabajador: Considera los antecedentes generales de identificación y datos de contacto del trabajador(a);
  - iv) Puesto de trabajo: El registro del o los factores o agentes de riesgos asociados a un cargo o puesto de trabajo por el cual está siendo evaluado el trabajador, se encuentran en otras zonas del documento electrónico. En la encuesta se incluyen algunos aspectos de seguridad, como es el uso de elementos de protección personal frente a un agente de riesgo específico;
  - v) Antecedentes mórbidos: Corresponde al registro de enfermedades, alergias, accidentes de origen común, cirugías y tratamientos asociados al trabajador(a);
  - vi) Antecedentes accidentes laborales/enfermedades profesionales: Incluye el porcentaje de incapacidad permanente que tenga el trabajador(a) al momento de la evaluación, cuando corresponda;
  - vii) Hábitos: Referidos al consumo de alcohol, medicamentos, tabaco, drogas y actividades extra laborales, entre otros, y
  - viii) Antecedentes embarazo: Corresponde principalmente al registro de información voluntaria de la mujer, respecto de embarazo. Esto debido a la protección frente a la exposición a agentes que pueden provocar riesgo a la salud de la madre o del niño(a) en gestación.
- c) La información de la encuesta de salud laboral deberá ser remitida al módulo EVAST del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), conforme a lo señalado en el numeral iii), letra h), número 3, Capítulo I, Letra D, Título I del Libro IX.

La aplicación de la encuesta de salud laboral deberá ser actualizada, cada vez que se efectúe una evaluación de salud. Además, la encuesta debe ser enviada al módulo EVAST de SISESAT, cuando se encuentre implementada en este sistema la remisión de la información del respectivo programa de vigilancia o de la evaluación ocupacional.

- d) Para la correcta aplicación y registro de la información de la encuesta de salud laboral, deberán:
  - i) Elaborar la encuesta en un documento físico y/o electrónico, que contenga los elementos mínimos de registro señalados en esta instrucción, para que sea autoaplicada por el trabajador(a). El formato y diseño gráfico de dicho documento lo determinará el respectivo organismo administrador y el administrador delegado. Se debe informar al trabajador el objetivo de la encuesta de salud laboral y verificar con él que las preguntas de la encuesta sean comprendidas, por lo que debe existir durante su aplicación un profesional o técnico de la salud capacitado, encargado de resolver las dudas de los trabajadores y verificar la completitud adecuada de las encuestas. Asimismo, se deberán implementar las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad de la información registrada, y
  - ii) El profesional del organismo administrador o empresa con administración delegada, a cargo de la calidad de la

información registrada en el sistema será la enfermera(o) de salud ocupacional o quien él o ella designe. Quien aplica la encuesta de salud deberá contar con una capacitación, que contemple, a lo menos conocimiento de los Protocolos del Ministerio de Salud vigentes, de los programas de vigilancia de ambiente y de la salud elaborados por los organismos administradores y administradores delegados, en ausencia de un Protocolo del Ministerio de Salud; conocimiento de antecedentes mórbidos, y diagnósticos de los diferentes sistemas.

La información de los cursos realizados deberá ser enviada por el organismo administrador y administrador delegado, al sistema de capacitación del SISESAT, conforme a lo señalado en el número 2, Capítulo II, Letra E, Título II de este Libro IV.

## **CAPÍTULO II. Evaluación Ocupacional de Salud**

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y de los administradores delegados, respecto de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores protegidos por el Seguro de la Ley N°16.744.

### **1. Antecedentes generales**

La evaluación ocupacional de salud es una prestación preventiva del Seguro de la Ley N°16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud, son los siguientes:

- a) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
- b) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

- a) Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
- b) Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

### **2. Contenido de las evaluaciones ocupacionales de salud**

- a) Las evaluaciones ocupacionales de salud están constituidas por una serie de exámenes y/o evaluaciones que conforman una "batería" específica, la que se define según la condición o el riesgo al que se expondrá el trabajador.

Los elementos que constituyen la evaluación ocupacional de salud, según corresponda, son:

- i) Encuesta de Salud y/o Declaración de Salud
  - ii) Evaluaciones médicas o de salud
  - iii) Exámenes
  - iv) Informe del resultado de la evaluación ocupacional, dirigida al empleador y al trabajador
  - v) Interconsulta
- b) Las baterías de las evaluaciones ocupacionales de salud corresponden a aquellas normadas por el Ministerio de Salud y, en caso de no encontrarse reguladas, aquellas que mantienen los organismos administradores o los administradores delegados.
  - c) Los organismos administradores deberán mantener a disposición de sus adherentes o afiliados, en medios escritos o electrónicos, información de las baterías de las evaluaciones ocupacionales de salud vigentes. Además, estas baterías deberán estar disponibles en el sitio web de cada organismo administrador.

### **3. Los organismos administradores deberán considerar lo siguiente, para realizar las evaluaciones ocupacionales de salud**

- a) Cuando la solicitud sea efectuada por un empleador, deberá verificar que el trabajador pertenezca a la entidad empleadora adherida o afiliada, que está solicitando la evaluación ocupacional de salud. Esto podrá ser efectuado mediante la revisión del pago de las cotizaciones para el Seguro de la Ley N°16.744 para dicho trabajador y, en caso que éstas no existan, se podrá solicitar al empleador el contrato de trabajo.
- b) Evaluar la pertinencia del requerimiento efectuado por la entidad empleadora o trabajador independiente, es decir, revisar si la actividad que realiza o realizará el trabajador en el puesto de trabajo implican o no la exposición a determinados factores de riesgo o a condiciones laborales específicas, de acuerdo a lo solicitado.
- c) Si no corresponde realizar una evaluación ocupacional de salud, porque el trabajador no se expondrá a los riesgos o condiciones por lo que se solicitó dicha evaluación, el organismo administrador deberá informar esta situación a la entidad empleadora o al trabajador independiente, según corresponda.
- d) Mantener registro de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores de las entidades empleadoras adheridas o afiliadas y a los trabajadores independientes, que incluya como mínimo, la identificación de los trabajadores, los factores de riesgo o la condición laboral específica que dio origen a esta evaluación. Asimismo, deberán mantener registro de la comunicación de los resultados de las evaluaciones a los empleadores y trabajadores independientes.

## 4. Periodicidad de las evaluaciones ocupacionales de salud

La periodicidad de las evaluaciones ocupacionales de salud es la establecida por el Ministerio de Salud en sus protocolos o en la normativa sobre la materia. En caso que no existan éstos, la periodicidad será la definida para dichas evaluaciones por los organismos administradores o administradores delegados.

Si la entidad empleadora o trabajador independiente solicita a su organismo administrador evaluaciones con una periodicidad menor a la que se hace referencia en el párrafo anterior, dicho organismo deberá informarle que, en esa situación las evaluaciones no tendrán la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744.

Excepcionalmente, si un trabajador presenta un cambio de su estado de salud, diagnosticado por un médico, que lo haga más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad, el empleador podrá solicitar una nueva evaluación ocupacional de salud antes del plazo definido, debiendo el organismo administrador evaluar la pertinencia de dicha solicitud, con los antecedentes médicos presentados por el trabajador.

## 5. Equipo de salud que realiza las evaluaciones ocupacionales de salud

El equipo de salud de los organismos administradores o de los administradores delegados, que participa en la realización de las evaluaciones ocupacionales de salud, debe estar compuesto por los profesionales que cumplan con los requisitos y capacitaciones que exija la normativa del Ministerio de Salud y/o el Instituto de Salud Pública, según la evaluación ocupacional de salud de que se trate y de los exámenes que esta contemple, por ejemplo, audiometría, espirometría y radiografía de tórax.

## 6. Responsabilidades en la atención de salud realizada

- a) El organismo administrador o administrador delegado deberá informar al trabajador los resultados de la evaluación ocupacional de salud, que incluye el o los diagnósticos médicos o los hallazgos de exámenes alterados, y las recomendaciones correspondientes.

El informe con el resultado de la evaluación ocupacional de salud del trabajador, debe ser suscrito por el profesional de la salud responsable.

El organismo administrador o administrador delegado podrá disponer de un sitio web o similar, para que los trabajadores accedan a los resultados de los exámenes realizados. En este mismo sistema, el trabajador podrá autorizar la entrega de los resultados al empleador.

- b) En caso de emitir una interconsulta, un profesional de la salud deberá informar al trabajador el motivo de la derivación al sistema de previsión de salud común y, cuando corresponda, explicarle que, una vez resuelto el motivo de la interconsulta, con el resultado de ésta deberá solicitar una reevaluación con el médico del organismo administrador o administrador delegado, según corresponda.

El organismo administrador o administrador delegado deberá generar una interconsulta médica dirigida al sistema de salud común, cuando un trabajador presente alteraciones de salud común en la evaluación ocupacional de salud, que requiera de evaluación, control o tratamiento médico.

Los organismos administradores o administradores delegados deberán entregar al trabajador, junto con la Interconsulta, una copia de los exámenes realizados.

## 7. Revalidación de las evaluaciones pre-ocupacionales de salud

Las evaluaciones pre-ocupacionales podrán ser utilizadas como una evaluación ocupacional de salud, con la finalidad de evitar que se realicen dos veces los mismos exámenes, siempre que se encuentren vigentes y que cumplan con lo señalado en el presente Capítulo II.

En caso que, la evaluación pre-ocupacional de salud no cuente con todo el contenido de la batería de evaluación ocupacional de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá realizar al trabajador los exámenes o evaluaciones faltantes.

## 8. Resultado de la evaluación ocupacional de salud

El resultado de una evaluación ocupacional de salud indicará si el trabajador presenta o no alguna alteración que lo pueda hacer más vulnerable a accidentarse o enfermarse, en el desempeño de sus actividades, producto de la exposición a un determinado factor de riesgo laboral específico o a una condición laboral específica.

El resultado de la evaluación ocupacional de salud podrá indicar:

- a) No evidencia alteraciones de salud que contraindiquen la ejecución de la tarea.
- b) Evidencia alteraciones de salud que contraindican temporalmente la ejecución de la tarea o actividad, que son factibles de corrección con una intervención de salud.
- c) Evidencia alteraciones de salud que contraindican la ejecución de la tarea o actividad.

Cuando el resultado de la evaluación ocupacional corresponda a lo señalado en la letra b) de este número 8, se deberá enviar el resultado de la evaluación al empleador y reevaluar al trabajador cuando éste presente los antecedentes requeridos para ello.

Se deberá tener presente que, para dar a conocer al empleador, el resultado de los exámenes que son parte de la evaluación ocupacional de salud, el organismo administrador o administrador delegado, deberá contar con la autorización firmada del trabajador. Esta autorización deberá requerirse al trabajador una vez que éste haya conocido el resultado de sus exámenes.

## 9. Informes del resultado de la evaluación ocupacional de salud

- a) Informe dirigido al Trabajador

Los elementos mínimos que deberá contener este informe son:

- i) Antecedentes administrativos
  - Fecha de emisión del informe.
  - Nombre del organismo administrador o administrador delegado que emite el informe.
  - Código asignado por el organismo administrador que permita revisar la autenticidad del informe.
  - Nombre completo, RUN y firma del profesional de la salud que suscribe el informe
  - Fecha de la evaluación: corresponde a la fecha de la atención de salud (dd/mm/aaaa).
- ii) Antecedentes del trabajador
  - Nombre del trabajador(a): se deberá indicar nombre completo del trabajador(a).
  - RUN del trabajador(a): Indicar el Rol Único Nacional del trabajador (RUN) o el identificador de pasaporte, en caso de trabajadores extranjeros que no cuenten con RUN.Fecha de nacimiento: expresada en dd/mm/aaaa.
  - Edad: edad del trabajador(a) en años.
  - Cargo o Puesto de Trabajo (CPT): corresponde al señalado por el empleador o trabajador independiente o el establecido en el contrato de trabajo.
  - Factor o condición de riesgo: corresponde a la situación a la que se expone o expondrá el trabajador. A modo de



ejemplo: altura física, brigadista, operador de equipo móvil, espacio confinado o altura geográfica.

iii) Antecedentes del empleador

- Razón social.
- Rut del empleador.
- Centro de trabajo, sucursal o Faena: registrar el nombre o la dirección del Centro de Trabajo al cual pertenece el trabajador evaluado. El centro de trabajo, corresponde al señalado por el empleador o el indicado en el respectivo contrato de trabajo.

iv) Antecedentes de la batería de exámenes

- Registro del o de los exámenes y/o de la evaluación de salud realizada, incluyendo la fecha y el resultado de cada uno.
- Fecha de vigencia del informe: expresada en dd/mm/aaaa.
- Periodicidad de control: Informar la frecuencia con que se debe realizar la evaluación de salud, considerando lo señalado en la respectiva batería de la evaluación ocupacional de salud.
- Conclusión o resultado de la evaluación ocupacional.

b) Informe de Interconsulta al trabajador

Los elementos mínimos que deberá considerar el documento de interconsulta, son:

i) Antecedentes administrativos

- Fecha de emisión de la interconsulta.
- Nombre del organismo administrador o administrador delegado que emite el informe.
- Nombre completo, RUT y firma del profesional que emite la interconsulta.

ii) Antecedentes del trabajador(a)

- Nombre del trabajador(a): se deberá indicar nombre completo del trabajador(a).
- RUN del trabajador(a): Indicar el Rol Único Nacional del trabajador (RUN) o el identificador de pasaporte, en caso de trabajadores extranjeros que no cuenten con RUN.
- Fecha de nacimiento: expresada en dd/mm/aaaa.
- Edad: edad del trabajador(a) en años.

iii) Antecedentes médicos

- Diagnóstico(s): señalar la(s) hipótesis diagnóstica(s), diagnóstico (s) o el o los hallazgos de exámenes alterados, según corresponda.
- Contexto de la evaluación: corresponde al registro de información que describe los antecedentes laborales y mórbidos relevantes y el resultado de los exámenes o evaluaciones de salud alteradas.
- Exámenes complementarios: se deberá adjuntar a la interconsulta, copia de los exámenes y evaluaciones efectuadas al trabajador.

iv) Motivo de la interconsulta

- Evaluación por especialista y/o
- Tratamiento de la patología.
- Compensación de enfermedad crónica.

c) Informe del resultado de la evaluación ocupacional de salud dirigido al empleador

El organismo administrador o administrador delegado deberá remitir a las entidades empleadoras, por medios físicos o digitales, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores. En caso que se determine utilizar la vía digital para la remisión del informe de resultados, el organismo administrador deberá contar previamente con la autorización del empleador, asimismo, deberá disponer de los mecanismos que le permiten asegurar la recepción de los antecedentes por parte del empleador o el responsable designado por él.

Los elementos mínimos que debe contener este informe son:

i) Antecedentes administrativos

- Fecha de emisión del informe: expresada de la siguiente forma: dd/mm/aaaa.
- Nombre del organismo administrador o administrador delegado que emite el informe.
- Fecha de la evaluación: corresponde a la fecha (dd/mm/aaaa) de la atención de salud.
- Nombre completo, RUN y firma del profesional que emite el informe.

ii) Antecedentes del empleador

- Nombre o razón social.
- Rut empleador.
- Centro de Trabajo, sucursal o Faena: corresponde al nombre o dirección del Centro de Trabajo al cual pertenece el trabajador evaluado. El Centro de Trabajo corresponde al señalado por el empleador o el indicado en el respectivo contrato de trabajo.

iii) Antecedentes del trabajador

- Nombre del trabajador(a): se deberá indicar nombre completo del trabajador(a).
- RUN del trabajador(a): Indicar el Rol Único Nacional del trabajador (RUN) o el identificador de pasaporte, en caso de trabajadores extranjeros que no cuenten con RUN.
- Edad: edad del trabajador en años.
- Fecha de nacimiento expresada en dd/mm/aaaa

iv) Antecedentes de la batería de exámenes

- Cargo o Puesto de Trabajo (CPT): corresponde al señalado por el empleador o el establecido en el contrato de trabajo.
- Factor o condición de riesgo: corresponde al factor de riesgo o condición laboral a la que se expondrá el trabajador y por el cual se evalúa. A modo de ejemplo: altura física, brigadista, operador de equipo móvil, espacio confinado, altura geográfica.
- Fecha de vigencia del informe: expresada en dd/mm/aaaa.
- Periodicidad de control: Informar la frecuencia con que se debe realizar la evaluación de salud, considerando lo señalado en la batería de la evaluación ocupacional de salud.
- Conclusión o resultado de la evaluación ocupacional: Se debe indicar el resultado conforme a lo señalado en el número 8 de este Capítulo y precisar aquellas situaciones en que el trabajador no se debería exponer al factor o condición de riesgo por la que se evaluó, según corresponda.
- Indicar si se extendió Interconsulta al trabajador.

## CAPÍTULO III. Vigilancia de la salud de los trabajadores independientes

El presente Capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores en la implementación de la vigilancia de la salud de los trabajadores independientes, en concordancia con lo establecido en el D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud.

1. Los organismos administradores deberán realizar las evaluaciones de la salud de los programas de vigilancia existentes a los trabajadores independientes, considerando las siguientes situaciones:

a) Trabajador independiente con una enfermedad profesional

Conforme a lo establecido en el D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el organismo administrador deberá incorporar al trabajador independiente a sus programas de vigilancia de la salud, al momento de diagnosticarle alguna enfermedad profesional.

Atendido lo señalado, el organismo administrador en forma previa a otorgar el alta laboral al trabajador independiente, deberá prescribirle las medidas correctivas, conforme al agente de riesgo causante de la enfermedad, con el objeto de eliminar o disminuir la exposición al riesgo en su lugar de trabajo y, cuando corresponda, deberá incorporarlo al respectivo programa de vigilancia de la salud, considerando los criterios para el ingreso a vigilancia definidos en el protocolo o programa establecido.

Cuando la calificación se realice con posterioridad al alta laboral o cuando la patología no amerite reposo laboral y el trabajador continúe realizando la misma actividad, la prescripción de medidas correctivas e incorporación al programa de vigilancia, ya referidas, se realizará en el plazo de 15 días hábiles, contado desde la fecha de la

calificación.

Por su parte, cuando se realice el estudio de puesto de trabajo para la calificación de la enfermedad del trabajador independiente, el organismo administrador deberá indagar si éste realiza labores con otros trabajadores independientes expuestos al mismo agente de riesgo. De existir trabajadores expuestos a dicho agente y éstos sean sus adheridos o afiliados, deberá evaluar si corresponde ingresarlos a un programa de vigilancia, en un plazo no superior a 30 días hábiles.

En caso de que el organismo administrador verifique que los otros trabajadores independientes expuestos al agente de riesgo no se encuentren afiliados o adheridos a ese organismo administrador, deberá comunicar a dichos trabajadores el agente de riesgo existente en el lugar de trabajo, para que estos trabajadores puedan solicitar la asistencia técnica a su respectivo organismo administrador.

Ahora bien, si el trabajador independiente diagnosticado con una enfermedad profesional realiza labores en un centro de trabajo de una entidad empleadora, el organismo administrador deberá prescribir a ésta las medidas destinadas al control de riesgo detectado en el puesto de trabajo evaluado y, en caso de existir trabajadores dependientes expuestos al mismo agente de riesgo, deberá realizar la evaluación para incorporar a dicha entidad al respectivo programa de vigilancia ambiental y de la salud, en el caso que corresponda a una entidad empleadora adherida o afiliada a dicho organismo administrador. Por otro lado, si la entidad empleadora no se encuentra adherida o afiliada al referido organismo, éste deberá comunicar las condiciones detectadas, a la empresa con administración delegada o al organismo administrador de la entidad empleadora de dichos trabajadores, en el plazo de 15 días hábiles, para que realice las evaluaciones y prescriba las medidas que correspondan.

b) Trabajador independiente solicita su incorporación a vigilancia de la salud

Los organismos administradores deberán evaluar la pertinencia de la solicitud realizada por el trabajador independiente, considerando el o los agentes de riesgos a los que se encuentra expuesto, para dicho efecto deberán proporcionar al trabajador un instrumento de autoevaluación de los riesgos de acuerdo con el o los agentes para el cual se solicita la vigilancia.

Por lo señalado, los organismos administradores deberán elaborar instrumentos de autoevaluación de riesgos para agentes específicos, considerando los programas de vigilancia existentes y las actividades económicas que realizan sus trabajadores independientes afiliados o adheridos. Este instrumento equivale a la evaluación cualitativa que se aplica en la entidad empleadora como parte del proceso de vigilancia ambiental, ajustado de acuerdo con la situación específica de los trabajadores independientes. De no existir un instrumento referencial en la materia, el organismo administrador deberá elaborar uno conforme al agente de riesgo específico para ser aplicado a los trabajadores independientes, considerando el respectivo programa de vigilancia.

Con ello, el organismo administrador podrá determinar si corresponde o no su ingreso a un programa de vigilancia de la salud e identificará las medidas de control para prevenir la ocurrencia de la respectiva enfermedad profesional. Sin perjuicio de lo indicado, en los casos que sea necesario, conforme a lo señalado en los protocolos de vigilancia, el organismo administrador deberá realizar una evaluación ambiental para determinar el ingreso a dicho programa.

Los citados instrumentos de autoevaluación deberán ser puestos a disposición de los trabajadores que solicitan la incorporación a vigilancia de la salud y de aquellos que lo requieran.

Los organismos administradores deberán responder la solicitud realizada por el trabajador en un plazo de 30 días hábiles, contado desde la recepción del instrumento de autoevaluación de riesgos. Cuando corresponda, en el mismo plazo, deberán prescribir las medidas para controlar el o los riesgos presentes y citar a los trabajadores a la o las evaluaciones de la salud contempladas en el respectivo programa de vigilancia. Por su parte, si se realizaran evaluaciones ambientales adicionales, el plazo antes señalado será de 15 días hábiles, contado desde la fecha en que cuente con los resultados de las referidas evaluaciones.

c) Trabajador independiente que realice sus actividades en un lugar donde se haya implementado un programa de vigilancia

El trabajador independiente que preste sus servicios en una entidad empleadora donde se haya implementado un programa de vigilancia, podrá solicitar a su organismo administrador ingresar a éste, conforme a los artículos 19 y 20 del D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para efectos de evaluar las repercusiones en su salud de la exposición al agente de riesgo y que se le prescriban las medidas preventivas específicas que debiese adoptar.

En estos casos, el organismo administrador deberá evaluar la situación del trabajador, considerando la presencia del agente, la exposición al riesgo y el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo, para definir su ingreso al programa de vigilancia de la salud. Si se determina que no corresponde el ingreso a vigilancia, el organismo administrador deberá informar al trabajador los motivos que la justifican y mantener registro de estas situaciones.

Por su parte, cuando se implemente o se vaya a implementar un programa de vigilancia en una entidad empleadora, el organismo administrador deberá solicitar a ésta que le informe sobre la existencia o no de trabajadores independientes en el centro de trabajo y, cuando se determine que éstos están expuestos al riesgo, deberá prescribirle que les notifique el agente de riesgo al que están expuestos y las medidas preventivas que deban adoptar. Asimismo, le debe prescribir que dicha notificación la realice cada vez que ingrese un nuevo trabajador independiente a prestar servicios en un puesto de trabajo identificado con exposición a dicho agente de riesgo.

Para ello, el organismo administrador pondrá a disposición de la entidad empleadora un formulario que contenga a lo menos la siguiente información: identificación de la entidad empleadora; organismo administrador de la entidad empleadora; agente de riesgo; nivel o grado de exposición, según corresponda; medidas preventivas a adoptar; fecha de la última evaluación y, firma del representante del empleador.

En el caso que los trabajadores independientes se encuentren adheridos o afiliados al mismo organismo administrador de la entidad empleadora, éste tendrá que realizarles las evaluaciones de la salud contempladas en el respectivo programa de vigilancia, cuando corresponda. Ahora bien, si los trabajadores independientes se encuentran

adheridos o afiliados a otro organismo administrador, con la información proporcionada por la entidad empleadora, éstos podrán solicitar a su organismo administrador la incorporación a sus programas de vigilancia de la salud.

2. Las evaluaciones de la vigilancia de la salud se realizarán con la periodicidad establecida en los respectivos protocolos y para las evaluaciones de egreso se deben considerar los criterios señalados en cada uno de ellos.
3. Los organismos administradores deberán mantener un registro de los trabajadores independientes incorporados a vigilancia. Este registro deberá contener información de los trabajadores que han solicitado incorporación al programa de vigilancia de la salud y de aquellos a los que se les ha diagnosticado una enfermedad profesional sujeta a vigilancia; la fecha de ingreso a la vigilancia de la salud y la fecha de las solicitudes de incorporación a vigilancia; la información del agente de riesgo en vigilancia o por el cual solicitan su incorporación; los resultados de la evaluación para el ingreso a vigilancia; y los motivos cuando se determine que no corresponde su incorporación.  
Para la confección del registro se deberá utilizar el formato establecido en el Anexo N°37 "Registro vigilancia de trabajadores independientes", de la Letra K de este Título. Este registro deberá ser remitido al correo electrónico [evast@suseso.cl](mailto:evast@suseso.cl), de la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, actualizado y acumulado a la fecha de envío de cada reporte.
4. Incumplimiento de las medidas prescritas por el organismo administrador  
El trabajador independiente estará obligado a implementar las medidas prescritas por el organismo administrador, conforme lo indicado en el artículo 18 del D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En el caso que el trabajador independiente no implemente las medidas prescritas que son de su responsabilidad, el organismo administrador deberá proceder conforme a lo indicado en el número 2, del Capítulo IV, de la Letra B, del Título II, del Libro II. Afiliación y Cotizaciones.
5. Entrega de resultados de la vigilancia de salud a los trabajadores independientes  
Los organismos administradores deberán resguardar la reserva de la información sensible de cada trabajador, por lo que no podrá ser entregada a un tercero sin la autorización expresa del trabajador independiente.
6. Reporte al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT)  
La información asociada a los programas de vigilancia de los trabajadores independientes deberá ser reportada al Módulo EVAST del SISESAT según lo establecido en la Letra D. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST-SISESAT), del Título I, del Libro IX.

## CAPÍTULO IV. Programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice

### 1. Desarrollo de los programas

Para el desarrollo de los programas de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice, el Ministerio de Salud aprobó, a través de la Resolución Exenta N°268, de 2015, el Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice, que establece las normas mínimas que deberán incorporar y cumplir los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 en la implementación y desarrollo de los programas de vigilancia por exposición a este agente.

Estas obligaciones igualmente deberán ser cumplidas por las empresas con administración delegada.

El referido Protocolo indica que la evaluación de la salud de los trabajadores se hará mediante una radiografía de tórax realizada de acuerdo a lo establecido en la "Guía para la Lectura de Imágenes Radiográficas de Tórax Análogas y Digitales según Normas OIT", evaluación que, considerando la evidencia científica y criterios de factibilidad para la vigilancia de grandes grupos de trabajadores y los riesgos asociados a exposiciones masivas, se deberá realizar cada 1 o 2 años, de acuerdo al grado de exposición determinado según el resultado de la evaluación de exposición ocupacional. Sin perjuicio de lo anterior, cuando el grado de exposición es de 3, es decir, supera las 5 veces el valor del límite permisible ponderado, la evaluación se deberá efectuar dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha que se conocen los resultados analíticos de las muestras, evaluándose posteriormente a los trabajadores en forma anual.

Por su parte, el citado Protocolo, respecto de la vigilancia ambiental, determina que su periodicidad se establecerá de acuerdo al nivel de riesgo.

Asimismo, se precisa que ningún trabajador deberá ser sometido a más de una evaluación radiográfica de tórax en un mismo año, para efectos de vigilancia de su salud.

### 2. Vigilancia después del cese de la exposición

El trabajador expuesto a sílice puede manifestar signos de enfermedad durante la exposición laboral o una vez finalizada aquélla, a diferencia de lo que ocurre con la mayor parte de los agentes causantes de enfermedad.

Atendido que respecto a los trabajadores que estuvieron expuestos a sílice, el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue

luego de finalizada la exposición, corresponde que continúe la vigilancia de su salud para determinar la eventual aparición de silicosis y proceder al otorgamiento de las prestaciones, según corresponda.

El término de la exposición puede ocurrir ya sea por cambio de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, desvinculación laboral o término de la vida laboral.

En esta materia, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Salud, a partir del cese definitivo de la exposición, la vigilancia será quinquenal y hasta 15 años después de finalizada la exposición.

Por otra parte, la entidad empleadora donde el trabajador estuvo expuesto al riesgo es quien, al término de la relación laboral, deberá informar de ello a su organismo administrador y entregar todos los antecedentes necesarios para que se realice la evaluación post ocupacional, tanto de aquellos trabajadores que se cambien de entidad empleadora, como de los que finalizan su vida laboral. Al respecto, se deberá precisar que, a los trabajadores incorporados al programa de vigilancia de la salud, se les debe informar que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue, por lo que deberán continuar asistiendo a los controles hasta que el organismo administrador se los indique.

Por lo tanto:

- a) En caso de que, un trabajador haya estado expuesto al riesgo de silicosis en distintas entidades empleadoras, el organismo administrador de la última de ellas, independientemente del tiempo de exposición, es quien deberá incorporarlo a su programa de vigilancia quinquenal.
- b) Si el trabajador pasa a desempeñarse en otra entidad empleadora, en la que también existe exposición a sílice, pero que está afiliada a un organismo administrador distinto al de su ex empleador, corresponderá que la vigilancia la realice el organismo administrador al que está afiliada la empresa a la que se cambió el trabajador, debiendo este último efectuar las evaluaciones con la periodicidad que corresponda al grado de exposición. Asimismo, el primer organismo administrador deberá transmitir al nuevo la información necesaria para la mantención de la vigilancia, y
- c) Si el trabajador pasa a desempeñarse en una entidad empleadora en la que no existe exposición a sílice y que está afiliada a un organismo administrador diverso al de su ex empleador, la vigilancia deberá realizarla el organismo administrador de la empresa en donde estuvo expuesto al mencionado factor por última vez.

### 3. Registro de trabajadores expuestos a sílice

Es responsabilidad de los organismos administradores, llevar un registro de las entidades empleadoras en que existe exposición a sílice, y en caso que una de éstas se cambie de organismo administrador, el antiguo deberá proporcionar al nuevo organismo administrador todos los antecedentes necesarios que le permitan aplicar el Protocolo a que alude el Capítulo V, número 5.2 del Protocolo de vigilancia del Ministerio de Salud.

Las empresas con administración delegada del Seguro de la Ley N°16.744, deberán cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior identificando y registrando las faenas o centros de trabajo en que exista exposición a sílice.

### 4. Traspaso de información entre organismos administradores

Con el objetivo de dar continuidad operativa al programa de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, y evitar la repetición de las evaluaciones ambientales y de los exámenes radiológicos vigentes a los trabajadores, corresponderá efectuar un traspaso de información, de acuerdo a lo establecido en las siguientes letras, cada vez que una entidad empleadora con trabajadores en programa de vigilancia de la salud por exposición a sílice, se cambie de organismo administrador o cuando un trabajador se cambie de entidad empleadora y continúe desempeñando funciones con exposición a dicho agente.

- a) Cuando una entidad empleadora con trabajadores en programa de vigilancia de la salud por exposición a sílice, se cambie de organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, el antiguo organismo administrador que realizaba la vigilancia deberá entregar al nuevo organismo los siguientes antecedentes:
  - i) Informes técnicos de evaluaciones ambientales, cualitativas y cuantitativas, realizados en las áreas con presencia de sílice de la entidad empleadora, de los últimos 5 años;
  - ii) Copia del listado de los trabajadores expuestos al riesgo de desarrollar silicosis, que le proporcionó la entidad empleadora, según los informes técnicos respectivos, y
  - iii) Nómina actualizada de los trabajadores en programa de vigilancia, en la que se precise la dirección del centro de trabajo; el nombre completo y RUN de los trabajadores, grado de exposición al agente sílice del último puesto de trabajo ocupado y, la fecha de la última radiografía de tórax con técnica OIT realizada a cada uno de ellos.
- b) Cuando un trabajador ingrese a una entidad empleadora y desempeñe funciones con exposición al agente sílice, será responsabilidad del respectivo organismo administrador requerir al trabajador, al momento de incorporarlo al programa de vigilancia, que informe respecto a su participación previa en algún programa de vigilancia por exposición a dicho agente. En caso que, el trabajador indique que con anterioridad se encontraba incorporado a un programa de vigilancia,

el nuevo organismo administrador deberá requerir al antiguo, la información indicada en el numeral iii) de la letra a) anterior, referida específicamente a dicho trabajador, a fin de continuar con la vigilancia.

Además, sólo si lo estima necesario, el nuevo organismo administrador podrá requerir al antiguo la remisión de la copia de las radiografías de tórax del programa de vigilancia y sus respectivos informes, para efectos de comparación en caso que en las nuevas evaluaciones se detecten alteraciones radiográficas o cuando el trabajador manifieste síntomas de enfermedad u otras finalidades que tengan directa relación con el programa de vigilancia.

El traspaso de esta información, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10 de la Ley N°19.628 y 134 bis del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, no requerirá de la autorización previa del trabajador, toda vez que dichos antecedentes son necesarios para el otorgamiento de prestaciones de salud en el contexto de las actividades de prevención de los riesgos profesionales y dicen relación con el cumplimiento de los objetivos legales impuestos a los organismos administradores en dicho ámbito.

En el evento que los antecedentes señalados previamente sean solicitados para una finalidad diversa a su utilización en el contexto del programa de vigilancia, la entidad requirente deberá acompañar un documento suscrito por el trabajador, en el que éste otorgue, en términos claros y explícitos, su autorización para que se le entreguen dichos antecedentes, indicando expresamente el propósito para el cual se requieren.

En todo caso, las entidades deberán velar porque dichos antecedentes sean utilizados sólo para los fines que han sido solicitados, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N°19.628.

La información descrita en las letras a) y b) de este número, deberá ser solicitada por el nuevo organismo administrador dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que comience a regir la adhesión o afiliación de la entidad empleadora al nuevo organismo o a la fecha en que el trabajador le informe el hecho de haberse encontrado incorporado en un programa de vigilancia con anterioridad, según corresponda. A su vez, el antiguo organismo administrador deberá entregar la información solicitada dentro del plazo de 30 días, contado desde la fecha en la que se efectuó el respectivo requerimiento.

El mecanismo que se utilice para el traspaso de la información será de libre elección y deberá ser acordado entre los organismos administradores y las empresas con administración delegada. Sin embargo, se deberá garantizar que la forma de operar elegida cuente con todas las medidas de seguridad que permitan mantener la confidencialidad de la información, resguardando la pérdida y/o mal uso de ésta, lo que será de exclusiva responsabilidad de la entidad respectiva.

Cualquier modificación que se introduzca en el mecanismo acordado para el traspaso de la información, deberá ser comunicado a la Superintendencia de Seguridad Social en el plazo de 30 días, contado desde la fecha en que se adopte el respectivo acuerdo.

## **CAPÍTULO V. Evaluación de riesgo psicosocial laboral**

### **1. Antecedentes generales**

Los Factores de Riesgo Psicosocial Laboral (FRPSL), es decir, aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. La medición de estos factores se efectúa con instrumentos válidos, confiables y estandarizados, y para Chile el instrumento validado es el CEAL-SM / SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social). Este instrumento, a contar del 1° de enero de 2023, reemplazará al cuestionario SUSESO/ISTAS21.

En concordancia con lo anterior, el objetivo del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo -en adelante "el protocolo"- establecido por el Ministerio de Salud, es identificar la presencia y nivel de exposición a FRPSL de los trabajadores y trabajadoras en las entidades empleadoras, lo que determina la prescripción de medidas para eliminar o disminuir el riesgo, o el ingreso de la entidad empleadora al programa de vigilancia del organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

La responsabilidad de la medición y evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo, es de la entidad empleadora, quien deberá realizar la identificación y evaluación del riesgo utilizando el cuestionario CEAL-SM / SUSESO. Este instrumento permite evaluar el estado de riesgo por FRPSL en los ambientes de trabajo y determinar, de acuerdo con lo indicado en el protocolo, si la organización ingresa al programa de vigilancia de su organismo administrador.

El objetivo último de la medición de la exposición a FRPSL es caracterizar estos factores de riesgo en el lugar de trabajo, para que se implementen medidas correctivas que aumenten el bienestar de los y las trabajadores/as y permitan disminuir la incidencia y prevalencia de las enfermedades mentales profesionales. Estas acciones pueden también mejorar el desempeño de la organización.

### **2. Acerca del cuestionario CEAL-SM / SUSESO**

El cuestionario CEAL-SM / SUSESO fue validado en Chile por un equipo de expertos bajo la conducción de la

Superintendencia de Seguridad Social. La validación incluyó la aplicación a una muestra representativa de trabajadores/as chilenos/as, y su posterior análisis estadístico y psicométrico, obteniendo buenos resultados en todos ellos. De esta validación se obtuvieron también los baremos o criterios que definen los diferentes niveles de riesgo de cada trabajador/a y de los centros de trabajo. El cuestionario CEAL-SM / SUSESO se basó en gran parte en la última versión del cuestionario COPSOQ (III) (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), un instrumento de amplia aplicación internacional. El instrumento debe ser aplicado con una metodología participativa, resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.

El cuestionario CEAL-SM / SUSESO tiene una única versión. El instrumento se encuentra para su examen en el Anexo N°4 "Manual del método del cuestionario CEAL-SM / SUSESO", de la Letra K, Título II del Libro IV. En el manual también se encuentra un mayor detalle de la validación del instrumento, así como el método de aplicación, el método de cálculo de los niveles de riesgo y los criterios para establecer esos niveles.

La aplicación del instrumento deberá ser el resultado de un proceso de consenso entre las partes involucradas en la prevención de riesgos de cada lugar de trabajo, es decir, los representantes del empleador y de los trabajadores. Si la falta de acuerdo entre los actores involucrados llevara a que los trabajadores/as no respondieran el cuestionario o lo hicieran en una tasa inferior al 60% de la dotación del centro de trabajo, los resultados de esta medición no pueden ser utilizados como una evaluación válida de riesgo. De producirse esta situación, deberá quedar registrada por escrito con sus fundamentos por parte del empleador.

Según lo establecido en el protocolo, medir los FRPSL es obligatorio para todo tipo de organización, por lo que el instrumento de evaluación tendrá que abarcar a todos los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo (recinto, empresa, faena, sucursal o agencia). La denominación "lugar de trabajo" será considerada equivalente a "centro de trabajo".

### **3. Instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre el uso del cuestionario CEAL-SM / SUSESO**

a) Con el objetivo que las entidades empleadoras evalúen correctamente los factores de riesgo psicosocial en sus centros de trabajo, los organismos administradores y los administradores delegados deberán:

i) Capacitar a todos sus profesionales que prestan asistencia técnica en el programa de vigilancia de RPSL, mediante un programa de al menos 16 horas de duración sobre el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y la metodología CEAL-SM / SUSESO vigentes. Dicho programa deberá ser también impartido a cada nuevo profesional que sea contratado para otorgar esa asistencia técnica o cada vez que se actualice el protocolo de vigilancia o la metodología CEAL-SM / SUSESO, situación esta última en que su duración podrá reducirse al número de horas necesarias para difundir las materias o aspectos específicos que han sido modificados.

Se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social, un registro de todos los profesionales capacitados y remitir esta información al módulo de capacitación del SISESAT;

ii) Promover y difundir tanto el Manual de uso vigente del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, así como las presentes instrucciones, entre sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas;

iii) Realizar capacitaciones sobre los factores de RPSL y sobre la metodología de aplicación del cuestionario a los comités de aplicación de sus empresas adherentes o afiliadas, de acuerdo con lo instruido en el plan anual de prevención. En estas capacitaciones el organismo administrador y el administrador delegado entregará orientaciones generales para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO y para el diseño de medidas preventivas;

iv) Disponer del material gráfico necesario (impreso y/o virtual) para que los centros de trabajo puedan realizar la campaña de sensibilización y difusión que contempla la metodología, así como un modelo de bitácora para que los centros de trabajo puedan registrar las acciones efectuadas en el cumplimiento de la metodología CEAL-SM / SUSESO;

v) Notificar a los centros de trabajo, con al menos 3 meses de anticipación a la fecha de inicio de la siguiente evaluación, informando que deben solicitar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, para la fecha en que se aplicará, y

vi) En aquellos centros de trabajo donde existan personas con dificultades de lectoescritura, podrán ser asistidos, con su consentimiento, por otro trabajador representante del comité de aplicación. De igual manera, el organismo administrador deberá asistir técnicamente a la empresa para que la evaluación se realice considerando a este universo de trabajadoras y trabajadores resguardando siempre el principio de confidencialidad.

b) Los organismos administradores y administradores delegados deberán gestionar la habilitación y el correcto uso de la plataforma electrónica del cuestionario que dispone la Superintendencia de Seguridad Social, realizando el siguiente procedimiento general:

i) Una vez informado el centro de trabajo, este deberá solicitar al respectivo organismo administrador o al

responsable del administrador delegado, según corresponda, la habilitación de la plataforma del cuestionario para la fecha en que aplicará, este organismo debe enviar la "solicitud de cuestionario CEAL-SM / SUSESO" mediante el documento electrónico descrito en el Anexo N°5: "Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (E-Doc 40)", de la Letra K, Título II del Libro IV, a través del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT);

- ii) La solicitud será validada, se habilitará el proceso en la plataforma CEAL-SM / SUSESO y el sistema enviará un correo electrónico con las credenciales de acceso al responsable del organismo administrador o el administrador delegado a cargo del proceso del respectivo centro de trabajo;
  - iii) El organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, orientará al centro de trabajo sobre la administración y distribución de las credenciales de acceso;
  - iv) El sistema notificará al responsable del centro de trabajo y al responsable empresa que las credenciales de acceso ya se encuentran generadas y entregadas al representante del centro de trabajo y organismo administrador o la empresa con administración delegada, según corresponda;
  - v) Los organismos administradores y los administradores delegados serán los responsables de canalizar las inquietudes, incidencias o modificaciones en la plataforma CEAL-SM / SUSESO tales como: prórrogas, suspensiones, modificación de algún antecedente, mediante la funcionalidad de "Reemplazo", de acuerdo con lo instruido en el Anexo N°5: "Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (E- Doc-40)", de la Letra K, Título II del Libro IV;
  - vi) En aquellos centros de trabajo que no dispongan de conexión a internet y/o de computadores u otros dispositivos electrónicos que permitan utilizar la plataforma del cuestionario proporcionada por SUSESO, los organismos administradores y administradores delegados deberán realizar las gestiones necesarias para que puedan utilizar dicha plataforma y si no fuere factible, instruirles para su aplicación en formato de papel y la posterior digitación en la plataforma de los resultados de los cuestionarios bajo la supervisión del comité de aplicación. La aplicación del cuestionario en formato papel no puede durar más de 30 días desde la solicitud del centro de trabajo del comienzo del proceso de medición, y la digitación en la plataforma electrónica no puede superar los 30 días desde la fecha de término de su aplicación en formato de papel, y
  - vii) Cuando los organismos administradores o administradores delegados constaten que alguna de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO descritas en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO", no se han ejecutado debidamente por parte de las entidades empleadoras, deberán proceder conforme a lo indicado en la letra f) siguiente.
- c) En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo "bajo" como resultado de la medición con el cuestionario y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir medidas preventivas específicas para las dimensiones en riesgo "medio" y "alto". Para los centros de trabajo calificados con un estado de riesgo 'medio' se deben prescribir acciones específicas para las unidades de análisis que, dentro del centro de trabajo, se hayan calificado con estado de riesgo "medio" y "alto". Adicionalmente, se deberá notificar al sistema EVAST mediante el documento electrónico 66, establecido en Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.
- d) En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo "alto" como resultado de la medición con el cuestionario y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores y administradores delegados de la Ley N°16.744 incorporarán dichos centros a sus programas de vigilancia y deberán:
- i) Notificar a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia en un plazo no superior a 15 días contados desde la fecha de término de la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO y generación del informe que entrega la plataforma dispuesta por SUSESO. Dicha notificación deberá efectuarse a través de alguna de las modalidades previstas en el número 5, Capítulo II, Letra C, Título III, del Libro III, registrando en sus sistemas de información la forma y fecha en que se realizó;
  - ii) Prestar asesoría técnica y guiar a la entidad empleadora en cada una de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO posteriores a la aplicación del cuestionario, de acuerdo con lo descrito en el manual de uso vigente, contenido en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO", en la Letra K, Título II del Libro IV;
  - iii) Asesorar al comité de aplicación para la interpretación de los resultados;
  - iv) Conducir grupos de discusión formados por los trabajadores/as sobre los resultados de la evaluación, de acuerdo con la metodología que se encuentra detallada en el manual del instrumento. Recoger las propuestas de modificación en las condiciones laborales que surjan de este trabajo, resumirlas y ponerlas a disposición del comité de aplicación. Recoger las propuestas de este comité. Este proceso deberá concluir en el plazo de 60 días desde la fecha de término de la medición con el instrumento, según lo indicado en el protocolo.
  - v) Prescribir medidas correctivas específicas para cada dimensión de riesgo en el centro de trabajo, teniendo en cuenta el resultado de las propuestas del comité de aplicación y el estado de riesgo de cada unidad de análisis del centro de trabajo. Este proceso deberá concluir en el plazo de 15 días, contado desde la fecha en que concluya la etapa mencionada en el número iv) anterior. Adicionalmente, deberá notificar al Sistema GRIS mediante el archivo P05, de acuerdo a lo establecido en el número 4, Letra B, Título II del Libro IX e igualmente al Sistema EVAST,



mediante el E-Doc 66, establecido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX, y

- vi) Verificar el cumplimiento de las medidas prescritas dentro del mes siguiente de finalizado el plazo indicado por el respectivo organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, considerando los plazos máximos dispuestos en el protocolo. El monitoreo debe incluir un informe al empleador sobre el estado de cumplimiento de las prescripciones. En caso de incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Inspección del Trabajo y a la autoridad sanitaria competente, además de proceder de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744. Adicionalmente, deberá notificar al Sistema EVAST mediante el E-doc 67, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.
- e) En aquellos centros de trabajo en los que se haya calificado una enfermedad mental de origen laboral y que no cuenten con evaluación de riesgo psicosocial laboral en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la calificación, los organismos administradores y administradores delegados deberán cumplir con lo instruido en el número 5. Capítulo II, Letra C, Título III del Libro III y con lo señalado en la letra b) y en los numerales ii, iii, iv, v y vi de la letra d) anterior.
- f) El centro de trabajo egresará del programa de vigilancia de su organismo administrador, de acuerdo con el protocolo, cuando se cumplan las siguientes condiciones:
  - i) Que en la próxima evaluación arroje un estado de riesgo medio o bajo para el centro de trabajo;
  - ii) Que, habiéndose evaluado el centro de trabajo con un estado de riesgo alto, se hayan cumplido posteriormente todas las prescripciones indicadas por el organismo administrador o la empresa con administración delegada, y
  - iii) Que no se hayan presentado casos de enfermedad mental de origen laboral en los últimos 24 meses, o cuando existiendo una enfermedad mental laboral en los últimos 24 meses, la entidad empleadora haya cumplido todas las prescripciones indicadas por el organismo administrador o por el administrador delegado, según corresponda, y éstas hayan sido verificadas por el mismo organismo administrador o por la empresa con administración delegada.

El cumplimiento de las medidas prescritas, señaladas en los números ii y iii, se evidenciará con el informe de verificación entregado por el respectivo organismo administrador o empresa con administración delegada, conforme a lo indicado en el párrafo noveno del número 8. Verificación del cumplimiento, del Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro IV. Igualmente deberá notificarse al Sistema EVAST mediante el E-Doc 67, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.

- g) Si un organismo administrador, en su carácter de organismo técnico asesor de las entidades empleadoras o de responsable directo de las actividades o acciones que les mandata el protocolo o las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, advierte que una entidad empleadora no ha cumplido, ha cumplido deficientemente algunas de las exigencias que el protocolo o el manual antes referidos les imponen, por ejemplo, en cuanto a la correcta constitución y funcionamiento del comité de aplicación, o la difusión y sensibilización del proceso entre sus trabajadores, deberá prescribir medidas para que se subsanen previo al siguiente proceso de evaluación. Lo anterior, deberá ser notificado a la Autoridad Sanitaria o la Dirección del Trabajo (D.T.).

Las notificaciones a la Autoridad Sanitaria deben hacerse al correo [protocolos@minsal.cl](mailto:protocolos@minsal.cl) dejando registro, como verificador, de la notificación realizada. Las notificaciones a la Dirección del Trabajo deberán enviarse al correo [usesat@dt.gob.cl](mailto:usesat@dt.gob.cl). En dicho correo se deberán entregar todos los antecedentes que individualicen el centro de trabajo: razón social, RUT, nombre de la entidad empleadora; dirección y nombre del centro de trabajo y la causa de la notificación, y

- h) Los organismos administradores y administradores delegados deberán disponer de un registro actualizado de las notificaciones realizadas a la Autoridad Sanitaria y/o a la Dirección del Trabajo (D.T.). Además, deberán remitir al sistema EVAST un documento electrónico 68, conforme a lo instruido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.

## **CAPÍTULO VI. Programa de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas**

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a plaguicidas, en concordancia con lo establecido en el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas del Ministerio de Salud, en adelante "el Protocolo". En ambos tipos de vigilancia, los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica necesaria a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, según corresponda.

### **1. Elaboración del registro de entidades empleadoras que presenten exposición a plaguicidas**

Los organismos administradores y administradores delegados deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar el universo de centros de trabajo de entidades empleadoras, con potencial exposición o exposición confirmada a plaguicidas, estableciendo una línea base para la implementación y gestión del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas. Además, con el objetivo de mantener un seguimiento del estado de

la cobertura del programa de vigilancia del ambiente y de la salud.

Este registro deberá ser elaborado de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Se deberán registrar las entidades empleadoras a nivel de centros de trabajo.
- b) Se considerarán todas las entidades empleadoras que presenten o hayan presentado:
  - i) Denuncias de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales por exposición a plaguicidas.
  - ii) Trabajadores identificados en el sistema Red de Vigilancia Epidemiológica en Plaguicidas, REVEP, del Ministerio de Salud. Estos casos serán informados por la Superintendencia de Seguridad Social a los organismos administradores o administradores delegados, según corresponda.
  - iii) Trabajadores que se desempeñen en tareas que impliquen contacto directo y frecuente con un plaguicida, esto es, en procesos tales como: aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes.
- c) Entidades empleadoras que producto de una fiscalización, efectuada por entidades con competencia en la materia, se les haya instruido requerir asistencia técnica en materias relacionadas con plaguicidas a su respectivo organismo administrador.

Los elementos mínimos que deberá contener el registro de entidades empleadoras que presentan exposición a plaguicidas se definen en el Anexo N°27 "Registro de vigilancia de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas". Este anexo deberá ser remitido al correo electrónico [evast@suseso.cl](mailto:evast@suseso.cl), de la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, con la información del primer y segundo semestre, respectivamente. En el registro se deberán incorporar las actividades de vigilancia de ambiente y de la salud por exposición a plaguicidas del último semestre y actualizar la información de los semestres anteriores.

Los centros de trabajo sujetos a evaluación de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas, deberán ser registrados en el módulo EVAST/Plaguicidas de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en la Letra D. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST), del Título I, del Libro IX.

Los administradores delegados deberán cumplir con las instrucciones antes señaladas, incorporando en el registro a sus centros de trabajo con potencial exposición y/o exposición confirmada a plaguicidas.

## 2. Proceso de vigilancia ambiental

- a) Focos de intervención priorizados para inicio del proceso de vigilancia por exposición a plaguicidas

Los organismos administradores de la Ley N°16.744 y administradores delegados deberán priorizar la incorporación al proceso de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores, de aquellos centros de trabajo de entidades empleadoras que registren información de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales por exposición a plaguicidas en los últimos 5 años.

- b) Identificación del peligro de exposición a plaguicidas

La identificación del peligro de exposición a plaguicidas se realizará a partir de la información proporcionada por la entidad empleadora o por el levantamiento del organismo administrador o administrador delegado, mediante un diagnóstico inicial de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, el que deberá contemplar la identificación efectiva de la presencia o ausencia de este factor de riesgo en los diferentes procesos, tareas o puestos de trabajo del centro de trabajo.

Los centros de trabajo con potencial exposición a plaguicidas en los que se descarte el peligro o riesgo en sus procesos, deberán ser igualmente registrados en el Anexo N°27 "Registro de vigilancia de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas".

La identificación del peligro generará la incorporación al programa de vigilancia del ambiente y de salud de los trabajadores expuestos a plaguicidas, lo que no obsta la incorporación a otros programas de vigilancia según la identificación de otros peligros con esta misma herramienta.

- c) Evaluación cualitativa del riesgo de exposición a plaguicidas

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a la entidad empleadora adherida o afiliada, en el levantamiento de la información necesaria para evaluar de manera cualitativa el riesgo de exposición ocupacional a plaguicidas.

La vigilancia del ambiente deberá efectuarse conforme a las instrucciones establecidas en el Protocolo, la que deberá quedar a disposición de la entidad empleadora o centro de trabajo respectivo por medio de un informe técnico, el que deberá contener como mínimo, los elementos descritos en el Anexo N°28 "Elementos para el registro de exposición a plaguicidas". Para esto, se deberá considerar, además, la codificación del Servicio Agrícola Ganadero (SAG) del

ingrediente activo de cada plaguicida identificado, los que se encuentran en la lista de plaguicidas autorizados, contenida en el sitio web <https://www.sag.gob.cl/ambitos-de-accion/evaluacion-y-autorizacion-de-plaguicidas>.

Al momento de otorgar la asistencia técnica, en entidades empleadoras de menos de 100 trabajadores, los organismos administradores deberán considerar al menos, los siguientes aspectos:

- i) La experiencia y preparación de los interlocutores responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidad empleadora, a fin de garantizar la comprensión del proceso e instrucciones otorgadas.
- ii) La presencia de trabajadores independientes, de empresas de servicios transitorios u otros similares.
- iii) La circunstancia que utilicen su domicilio particular como instalaciones para el almacenaje de los productos químicos, atendida la necesidad de asegurar condiciones adecuadas para el almacenamiento, manipulación y traslado de productos.
- iv) La realización del trabajo en régimen de subcontratación.

Una vez realizado el levantamiento de información, el respectivo organismo administrador en conjunto con la entidad empleadora, o el administrador delegado, procederán a la categorización de la exposición del riesgo mediante el método cualitativo referido en el Protocolo, el cual a su vez determina las medidas mínimas de control del riesgo, que deberá ejecutar el empleador en caso de exposición.

En relación a la clasificación de riesgo por exposición a plaguicidas, se definen los siguientes niveles de exposición, de acuerdo con las tareas definidas en las tablas de categorización del riesgo:

- i) Nivel de Riesgo Bajo: si todos los ítems de caracterización del riesgo identificados con el color rojo y amarillo se encuentran cumplidos.
- ii) Nivel de Riesgo Medio: si los ítems de caracterización del riesgo identificados con el color rojo se encuentran cumplidos y si existiese al menos un ítem de color amarillo incumplido.
- iii) Nivel de Riesgo Alto: si existe al menos un ítem de caracterización del riesgo identificado con el color rojo incumplido.

#### d) Grupo de Exposición Similar (GES)

El grupo de exposición similar puede estar compuesto por uno o más trabajadores, de acuerdo al tipo de entidad empleadora y sus procesos. Asimismo, podrían existir múltiples GES según la individualización de los múltiples procesos y/o agentes de riesgo. Esta identificación deberá estar contenida en el informe técnico referido en la letra c) del número 2, del presente Capítulo.

Los trabajadores priorizados por su calidad de expuestos según el Protocolo, son:

- i) Trabajadores de plantas de fabricación, formulación y fraccionamiento de plaguicidas.
- ii) Aplicadores agrícolas y forestales.
- iii) Cargadores y mezcladores de plaguicidas.
- iv) Operador de cámara de fumigación o similares.
- v) Aplicadores de plaguicidas de uso sanitario y doméstico, edificaciones urbanas, silos, industrias, parques y jardines, etc.
- vi) Trabajadores en superficie y buzos de centros de cultivos que participan en los procesos de aplicación.

Siempre se establecerá un GES en un centro de trabajo para los trabajadores que ingresarán a vigilancia de salud y que presentan exposición a los tipos de ingredientes activos que cuentan o no con indicador biológico.

Cada GES deberá estar caracterizado según los elementos contenidos en el Anexo N°41 "Planilla de definición y de tablas EFAST / Estándar ", de la Letra G, Título I. del Libro IX.

#### e) Prescripción de medidas de control

Si como resultado de la evaluación cualitativa se obtiene nivel de riesgo medio o alto, los organismos administradores deberán prescribir las medidas que sean pertinentes según lo instruido en la Letra G. Prescripción de medidas de control, del Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores, de este Libro, teniendo en cuenta, las medidas señaladas en el mencionado Protocolo.

La asistencia técnica especializada deberá ser acorde a cada agente de riesgo y a las condiciones identificadas. Además, deberá estar dirigida a cada GES que presenta la exposición a dichos agentes.

La determinación de los plazos de cumplimiento de las medidas prescritas a la entidad empleadora, deberá basarse en

el nivel de riesgo de exposición a plaguicidas establecido en el Protocolo.

Para el caso de los administradores delegados, estos deberán ejecutar las medidas de control que sean pertinentes, teniendo presente las indicadas en el Protocolo y hacer un seguimiento de las mismas.

f) Verificación de medidas

Las medidas prescritas deberán ser verificadas por el organismo administrador, y en el evento de incumplimiento deberá recargar la tasa de cotización adicional, conforme a lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744, y según lo indicado en el número 4. Verificación de cumplimiento y sanciones, del Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro.

Los administradores delegados deberán verificar las medidas de control ejecutadas, las cuales serán fiscalizables por las entidades con competencia en la materia.

g) Plan anual de aplicación de plaguicidas

Los organismos administradores y administradores delegados que evalúen a centros de trabajo que en sus procesos presenten aplicación de plaguicidas, deberán registrar en dicha visita, el o los meses de aplicación de plaguicidas, para establecer fechas de vigilancia de salud de acuerdo a la calendarización de la aplicación.

El empleador será el responsable de entregar al organismo administrador correspondiente el plan anual de aplicación, a objeto de programar la vigilancia ocupacional de los trabajadores expuestos. Por tanto, los organismos administradores deberán prescribir a la empresa un plazo máximo de 2 meses, para la entrega del citado plan, a contar de la primera visita efectuada por dicho organismo.

En el evento de incumplimiento de la medida prescrita por parte de la entidad empleadora, el organismo administrador deberá recargar la tasa de cotización adicional, conforme a lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744, y según lo indicado en el número 4. Verificación de cumplimiento y sanciones, del Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro.

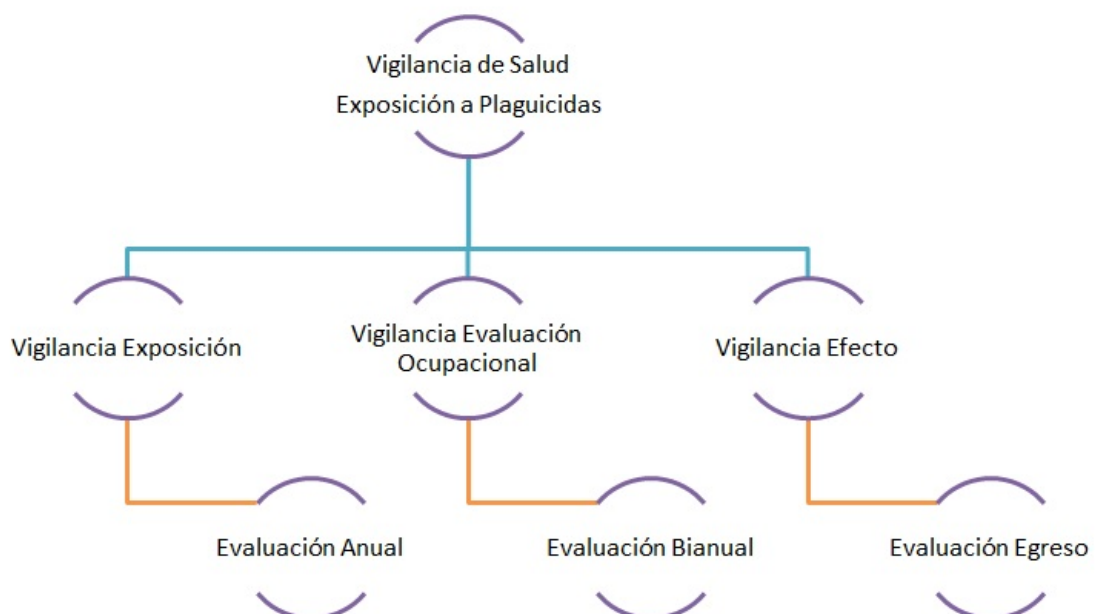
### 3. Proceso de vigilancia de salud del trabajador

a) Definición y tipos de evaluaciones de salud por exposición a plaguicidas

Las evaluaciones de salud establecidas en el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas del Ministerio de Salud, constituyen las actividades mínimas a implementar por los organismos administradores y administradores delegados. No obstante, estos podrán realizar la vigilancia según sus criterios técnicos para aquellos ingredientes activos que no estén referidos en dicho protocolo y que sean factibles de evaluar por el potencial daño a la salud del trabajador.

La vigilancia de salud de los trabajadores por exposición a plaguicidas, se establece en virtud del ingrediente activo de cada plaguicida y el momento de exposición del trabajador al agente de riesgo mencionado.

En el siguiente diagrama se muestran los tipos de evaluaciones de salud que se deberán realizar y su periodicidad de control.



## Tipos de evaluaciones de salud por exposición a plaguicidas

Si como resultado de alguna de las evaluaciones de salud que establece el Protocolo, se sospecha de un cuadro clínico atribuible a la exposición a plaguicidas, el organismo administrador o administrador delegado deberá iniciar el proceso de calificación por enfermedad profesional.

En relación a la evaluación de egreso, el organismo administrador o administrador delegado deberá coordinar con el trabajador la evaluación de salud pertinente.

En el caso que un trabajador rechace alguna de las evaluaciones de salud establecidas en el Protocolo, el organismo administrador o administrador delegado deberá contar con antecedentes que respalden tal situación.

### b) Gestión de la evaluación de salud

El organismo administrador y administrador delegado son los responsables de la gestión de los distintos tipos de evaluaciones de la salud de los trabajadores, que establece el Protocolo, y de mantener los respectivos registros.

Para la correcta ejecución del proceso de vigilancia de la salud, los organismos administradores y administradores delegados, deberán procurar la debida coordinación y entrega de información entre sus respectivos equipos de salud y prevención.

La información de los centros de trabajo en vigilancia deberá considerar al menos: evaluación cualitativa, nivel de riesgo, informe de condiciones de riesgo del centro de trabajo, asistencia técnica entregada, grupos de exposición similar, nómina de trabajadores expuestos y casos con resultados alterados.

### c) Gestión de los resultados

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los organismos administradores deberán prescribir, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 12 horas una vez conocido el resultado del laboratorio, la reubicación temporal del o los trabajadores hasta la normalización de los parámetros clínicos y de laboratorio. Lo anterior, en conformidad a lo dispuesto en el Protocolo y en el artículo 57 del citado decreto.

Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores establecidas en el Protocolo, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción. Dicho informe deberá contener lo siguiente:

- i) Número de trabajadores expuestos a plaguicidas
- ii) Número de trabajadores evaluados
- iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación
- iv) Número de trabajadores que rechaza evaluación
- v) Número de trabajadores desvinculados
- vi) Número de trabajadores sin alteración
- vii) Número de trabajadores alterados

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con sus fechas de evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán dejar constancia de la entrega a los trabajadores del resultado de sus evaluaciones.

## CAPÍTULO VII. Vigilancia del ambiente y de la salud en puestos de trabajo calificados como pesados

De conformidad con la modificación introducida por el D.S. N°49, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el artículo 28, del D.S. N°71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Aprueba el Reglamento para la Aplicación de la Ley N°19.404", la Comisión Ergonómica Nacional (CEN), una vez ejecutoriada la resolución que califica un trabajo como pesado, deberá remitir una copia al organismo administrador al que esté adherida o afiliada la entidad empleadora respectiva

o a la empresa con administración delegada, a la que pertenece el respectivo puesto. Lo anterior, con el objeto que dichos organismos incorporen a los trabajadores que se desempeñan en esos puestos de trabajo en sus programas de vigilancia de la salud, los que deben elaborarse considerando los factores de carga global evaluados por la CEN, en su calificación, y de acuerdo a lo establecido en los Protocolos de Vigilancia del Ministerio de Salud. Adicionalmente, para la elaboración de dichos programas podrán considerar las normas y guías técnicas del Ministerio de Salud que resulten aplicables.

Para determinar si procede ingresar a los trabajadores que se desempeñan en esos puestos de trabajo, en programas de vigilancia de la salud, los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán revisar los cuatro factores de carga evaluados por la CEN, verificando el valor señalado para cada uno. Si el factor de carga tiene valor 2 o 3, deberán realizar la evaluación del ambiente, mediante evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas, de acuerdo a lo establecido en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud vigentes o, a falta de éstos, en los programas de vigilancia que, para el agente en cuestión, deberán elaborar y remitir para conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, contado desde la notificación de la CEN.

Una vez confirmada la exposición de los trabajadores a los riesgos del puesto de trabajo evaluado, éstos deberán ser incorporados a los programas de vigilancia ambiental y/o de la salud correspondientes.

La existencia de esa exposición y el eventual ingreso de los trabajadores a los programas de vigilancia de la salud, podrá también determinarse en base a las evaluaciones ambientales de que disponga el organismo administrador, siempre que se encuentren vigentes, conforme a la periodicidad establecida en el protocolo o programa de vigilancia correspondiente. La información relativa a esas evaluaciones, deberá incorporarse en el registro que se instruye en este capítulo.

Si en virtud de evaluaciones de ambiente y/o salud realizadas con anterioridad a la resolución de la CEN, los trabajadores ya se encontraban incorporados en un programa de vigilancia, deberán ser informados en el registro que se instruye en este capítulo, y continuar sus evaluaciones de acuerdo a la periodicidad establecida en el respectivo programa de vigilancia.

Las evaluaciones ambientales y el ingreso de los trabajadores a los programas de vigilancia de la salud, cuando proceda, deberán efectuarse dentro del plazo de 60 días, contado desde la notificación de la resolución de la CEN que califica un trabajo como pesado.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán mantener un registro de los centros de trabajo, que contenga la información de la evaluación del ambiente y de la incorporación al programa de vigilancia de la salud de los trabajadores que se desempeñan en los puestos de trabajo calificados como pesados. Asimismo, deberá incluirse la información de aquellos puestos de trabajo cuyos trabajadores no se incorporen a programas de vigilancia de la salud, en virtud del resultado de las evaluaciones del ambiente o por no exigirlo los protocolos de vigilancia correspondientes.

Para la confección del registro se deberá utilizar el formato que se instruya en la circular del Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El citado registro deberá ser remitido al correo electrónico [evast@suseso.cl](mailto:evast@suseso.cl), de la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, con la información del primer y segundo semestre, respectivamente. En él se deberán incorporar los antecedentes relativos a las nuevas resoluciones notificadas por la CEN dentro del último semestre y actualizar la información de los puestos de trabajo registrados en semestres anteriores. Sin perjuicio de lo anterior, el señalado registro con todos los respaldos de las evaluaciones del ambiente realizadas, deberá mantenerse a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

Los organismos administradores deberán entregar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas, un informe, por centro de trabajo, denominado "Informe de asistencia técnica por evaluación de puestos de trabajo calificados como pesados", el cual deberá:

1. Identificar el o los puestos de trabajo evaluados y la resolución de la CEN correspondiente;
2. Señalar si en el puesto de trabajo evaluado existe o no exposición a algún agente de riesgo, precisando cuál o cuáles;
3. Indicar el resultado de la evaluación del ambiente y el nivel de exposición de cada puesto de trabajo, según el agente de riesgo específico;
4. Precisar si los trabajadores del puesto de trabajo evaluado ingresan o no a los programas de vigilancia de la salud;
5. Respecto de los trabajadores que no ingresen a programas de vigilancia de la salud, precisar los fundamentos de esa determinación. En este caso, el informe deberá señalar que esta situación no implica la pérdida de la calificación otorgada por la CEN, y
6. Señalar las medidas prescritas, según el agente de riesgo evaluado. Para la prescripción de medidas a entidades empleadoras con trabajadores en régimen de subcontratación, los organismos administradores deberán proceder conforme a lo instruido en el Capítulo II, Letra G, de este Título II.

Si el programa de vigilancia de exposición a un determinado agente de riesgo, evaluado por el organismo administrador, se encuentra implementado en el sistema EVAST-SISESAT, la información asociada deberá ser reportada según lo establecido en la Letra D. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST-SISESAT), del Título I, del Libro IX.

Asimismo, los organismos administradores deberán evaluar la pertinencia de incorporar a programas de vigilancia de la salud, a los trabajadores de puestos de trabajo calificados como pesados por la CEN, con anterioridad al 9 de marzo de 2018, data de entrada en vigencia del citado D.S. N°49, cuando lo soliciten sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, en el contexto de la asistencia técnica que deben brindar en materias de prevención.

# CAPÍTULO VIII. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a ruido

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a ruido, en concordancia con lo establecido en el "Protocolo sobre Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los Lugares de Trabajo", aprobado mediante el Decreto Exento N°1052, de 2013, del Ministerio de Salud, en adelante "el Protocolo".

## 1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a ruido

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con exposición o potencial exposición al agente ruido, de utilidad como línea base para la implementación y gestión del Programa de Vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

Asimismo, los administradores delegados deberán elaborar y mantener actualizado este registro, con información de sus centros de trabajo con exposición o potencial exposición al ruido.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

- a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica a su respectivo organismo administrador, para la identificación, evaluación, control y/o vigilancia por exposición a ruido de origen laboral, ya sea por instrucción de alguna entidad fiscalizadora o por otro motivo.
- b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a ruido laboral, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.
- c) Entidades empleadoras con exposición a ruido laboral confirmada, con evaluación ambiental propia o del organismo administrador.
- d) Entidades empleadoras que por definición técnica del organismo administrador presentan potencial exposición al agente de riesgo y aquellas que registren una actividad económica u operen en condiciones similares a las de las entidades empleadoras señaladas en las letras precedentes

Los centros de trabajo en los que se realice la evaluación ambiental por exposición a ruido laboral, con resultado de presencia o no presencia de riesgo por ruido, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Ruido de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo V. EVAST/Ruido, Letra D, Título I del Libro IX.

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán priorizar la incorporación al programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores, de aquellos centros de trabajo de las entidades empleadoras que registren enfermos profesionales por exposición a ruido laboral. Asimismo, deberán priorizar la evaluación del riesgo en los centros de trabajo de las entidades empleadoras que tengan actividades económicas que presentan con mayor frecuencia exposición a ruido laboral y aquellas con mayores niveles de exposición a ruido laboral.

## 2. Programa de vigilancia ambiental

Los organismos administradores deberán programar actividades para incorporar a las entidades empleadoras que realizan actividades económicas que contemplan la generación de ruido en sus procesos, al programa de vigilancia ambiental. Asimismo, deberán evaluar los requerimientos de las entidades empleadoras en esta materia, y efectuar las evaluaciones que corresponda.

- a) Evaluación de la exposición a ruido en los puestos de trabajo (Estudio previo, medición del ruido)
  - i) Descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados

El estudio previo se realiza con el objetivo de determinar los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados, con la finalidad de efectuar una adecuada medición del ruido, y considera la descripción de las características de los puestos de trabajo y el Screening.

En la descripción de las características de los puestos de trabajo se deben considerar las dimensiones del centro de trabajo, las áreas productivas, las condiciones estacionales de la carga de trabajo, entre otros aspectos, de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo" del Instituto de Salud Pública, o el documento que los reemplace.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que no han sido evaluadas, para que realicen una adecuada descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados y consensuar con ellas el plazo para completar este estudio.

Sin embargo, el organismo administrador deberá realizar esta actividad cuando la entidad empleadora no cuente con profesionales técnicamente capacitados para efectuar la descripción de las características de los puestos de trabajo.

Los organismos administradores deberán prescribir a las entidades empleadoras que, les entregue o remita la información antes señalada, haciéndoles presente que en caso de incumplimiento podrán ser sancionadas, de acuerdo con lo indicado en el Capítulo I. Normas generales, de la Letra G, Título II del Libro IV.

Los organismos administradores deberán revisar la información de la descripción de los puestos trabajo, proporcionada por la entidad empleadora, y efectuar los ajustes que correspondan.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán contar con un registro que contenga la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados, con los elementos mínimos señalados en el documento electrónico 60 de EVAST/Ruido, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I del Libro IX.

## ii) Metodología Screening

El objetivo del Screening es determinar los puestos de trabajo que deben ser evaluados. Este no constituye una evaluación de la exposición a ruido en el puesto de trabajo, por lo que a partir de sus resultados no se puede determinar la dosis de ruido, que es la que permite conocer la exposición ocupacional a ruido.

En los puestos de trabajo de las áreas productivas y/o fuentes de ruido, se debe confirmar o descartar la presencia de niveles iguales o superiores a 80 dB(A) para ruido continuo o fluctuante, para lo cual se debe aplicar el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" del Instituto de Salud Pública. Además, se debe identificar o descartar la presencia de fuentes de ruido impulsivo, y cuando exista presencia, definir su medición de acuerdo a lo señalado en el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo", del Instituto de Salud Pública.

El Screening en los centros de trabajo de las entidades empleadoras debe considerar todos los puestos de trabajo existentes. Sin embargo, si se detecta técnicamente la existencia de grupos de exposición similar, el evaluador podrá determinar los puestos de trabajo que evaluará de dichos grupos.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar un informe del Screening por cada centro de trabajo evaluado, en base a la información de la medición realizada, en el que se incluyan los resultados o valores obtenidos. Asimismo, deberán entregar una copia de dicho informe a la entidad empleadora, independiente del valor de los resultados, en un plazo de 30 días corridos, contado desde la fecha de la última medición efectuada en el respectivo centro.

Los organismos administradores deberán, según los resultados del Screening:

- En aquellas entidades empleadoras en los que se detecta la existencia de puestos de trabajo con valores iguales o superiores al señalado en el segundo párrafo de este numeral, el organismo administrador deberá coordinar, de manera inmediata, con la entidad empleadora, las acciones para la medición de los niveles de ruido.
- En aquellas entidades empleadoras en las que No se detecta la existencia de puestos de trabajo con valores iguales o superiores al señalado en el segundo párrafo de este numeral, el organismo administrador deberá informarles que, en caso de cambios en sus procesos, maquinarias u otro elemento que contribuya a la generación de ruido, le comuniquen esa situación para evaluar si es necesaria una reevaluación.

Asimismo, se debe identificar la presencia de otros agentes de riesgos ototóxicos en los puestos de trabajo o áreas con exposición a ruido, si corresponde.

## iii) Medición de audio

Los organismos administradores deberán realizar en las entidades empleadoras que realizan actividades económicas con generación de ruido en sus procesos, ya sea en forma programada o a requerimiento de dichas entidades, la medición de ruido y evaluación del riesgo mediante la aplicación del "Instructivo para la Aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y/o el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo", ambos del Instituto de Salud Pública, o de los documentos que los reemplacen.

Los organismos administradores y administradores delegado deberán efectuar la medición de ruido en aquellos



puestos de trabajo con niveles de presión sonora continuo equivalente (NPSeq) igual o superior a 80 dB(A) de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. N°594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos-Ruido" y en aquellas con presencia de fuentes de ruido impulsivo, de acuerdo a lo señalado en el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo".

Los organismos administradores deberán realizar la medición de ruido laboral en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la fecha en que sea requerida por la entidad empleadora. Sin embargo, si cuenta con la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluado, deberá realizar la medición en el plazo máximo de 30 días, contado desde que dispone de la señalada información.

Los grupos exposición similar determinados por los organismos administradores y administradores delegados, permitirá simplificar el número y el tiempo de las mediciones.

Se podrá realizar la evaluación cuantitativa de ruido laboral, sin el Screening, siempre y cuando se cuente con la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados del centro de trabajo y se evalúe la exposición en el total de estos puestos de trabajo.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán elaborar un informe de la medición de ruido realizada. Este informe debe contener información de todos los grupos de exposición similar, y el o los puestos de trabajo que lo conforman, que han sido evaluados, con sus respectivos resultados, independientemente del valor de la dosis de ruido diaria determinada.

El plazo de entrega del informe de la medición a la entidad empleadora, no podrá exceder de 30 días corridos, contado desde su término.

Una vez entregado el informe de medición de ruido a la entidad empleadora, el organismo administrador deberá ingresar a vigilancia de la salud a los trabajadores pertenecientes a los puestos de trabajo que presenten exposición ocupacional a ruido, con resultado igual o superior a los criterios de acción que se señalan a continuación.

Criterios de acción:

- Dosis de Acción de 0,5 o 50%: Este valor corresponde a la mitad de la Dosis de Ruido máxima permitida por la normativa legal vigente.
- Nivel de Acción de 82 dB(A): Este valor es equivalente a una dosis de Ruido de 0,5 o 50%, para un tiempo efectivo de exposición diario de 8 horas.
- Nivel de Acción para Ruido Impulsivo: Para aquellos casos donde se determine la existencia de ruido impulsivo, el Nivel de Acción será de 135 dB(C) Peak

En el caso especial de exposición a ruido laboral por fuentes acopladas al oído, los organismos administradores o los administradores delegados deberán aplicar las metodologías señaladas en el ítem 6 del "Instructivo para la Aplicación del D.S. N°594/99, del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos-Ruido", del Instituto de Salud Pública, para evaluar la exposición a ruido laboral en el puesto de trabajo, independiente de la existencia de mediciones de Screening con resultados de NPSeq inferiores a 80dB(A).

Según lo establecido en el Protocolo, los mecanismos para garantizar la calidad de la evaluación ambiental, definidos por el Instituto de Salud Pública, deben ser cumplidos por los organismos administradores y por los administradores delegados.

#### b) De los sistemas de gestión para la vigilancia de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la implementación y desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que considere la gestión del riesgo de exposición ocupacional a ruido, dirigido a las entidades empleadoras o centros de trabajo en los que se ha confirmado al menos un puesto de trabajo con valores iguales o superiores a los criterios de acción señalados en el numeral iii) de la letra a) anterior, y para aquellas que lo requieran directamente.

Si la entidad empleadora cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador deberá verificar que el agente de riesgo "ruido" se encuentre identificado e incorporado en dicho sistema y otorgarles asistencia para que dicho sistema cuente con los elementos definidos en el Protocolo.

#### c) De la prescripción de medidas y su verificación

Los organismos administradores deberán prescribir medidas de control cuando detecten puestos de trabajo cuyo resultado de la medición sea igual o superior a cualquiera de los criterios de acción señalados en el numeral iii) de la letra a) de este número 2. Las medidas prescritas deberán ser específicas según el problema identificado, y estar

dirigidas a la solución real del problema detectado, para que efectivamente disminuyan los niveles de ruido.

En todo caso, cualquiera sea el medio de notificación de las medidas, se deberá solicitar a la entidad empleadora que entregue copia de ellas a los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, según corresponda.

Las medidas de control deben ser implementadas por las entidades empleadoras en los siguientes plazos máximos, de acuerdo con lo señalado en el Protocolo, o el documento que lo reemplace:

- Si la dosis de ruido obtenida (o el nivel de exposición normalizado a 8 horas) es igual o mayor a 50% (82 dB(A)) y menor a 1000% (95 dB(A)), el plazo máximo será de 1 año.
- Si la dosis de ruido obtenida (o el nivel de exposición normalizado a 8 horas) es igual o superior a 1000%, el plazo máximo para la implementación de las medidas de control de 6 meses.
- Si se constata la presencia de ruido impulsivo y su valor iguala o supera el criterio de acción establecido (135dB(C) Peak) el plazo máximo será de 6 meses.

Dichos plazos se computarán desde la fecha de envío del informe de medición de ruido a la entidad empleadora.

En el caso que la entidad empleadora no cumpla con la implementación de las medidas prescritas en los plazos antes señalados, el organismo administrador deberá notificar esta situación a la autoridad sanitaria correspondiente, y no estará obligado a reevaluar a la entidad empleadora en dichas condiciones.

Además, se deberán prescribir medidas de control de riesgo para los agentes de riesgos ototóxicos que se identifiquen en los puestos de trabajo, cuando corresponda.

Por otra parte, los organismos administradores deberán prescribir a la entidad empleadora que le remita, dentro del plazo que le fije para tal efecto, la nómina de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido a niveles iguales o superiores a los criterios de acción, para su incorporación al programa de vigilancia de la salud.

El organismo administrador deberá verificar, en los plazos establecidos en el Protocolo, que las medidas de control prescritas sean efectivas para disminuir los niveles de exposición a ruido de los trabajadores. En el caso de que las medidas prescritas por el organismo administrador no disminuyan el ruido a niveles inferiores a los criterios de acción, se deberá prescribir medidas adicionales o nuevas medidas.

Cuando el organismo administrador verifique que la entidad empleadora ha implementado medidas distintas a las prescritas y que no cumplen con disminuir los niveles de exposición al ruido laboral, deberá comunicar a la entidad empleadora que dichas medidas no son efectivas y que debe implementar las medidas prescritas.

Asimismo, si durante el desarrollo del programa de vigilancia de la salud, se detecta que un trabajador presenta una hipoacusia sensorioneural por ruido laboral, el organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, deberán revisar las medidas de control implementadas por la entidad empleadora y prescribir las medidas que correspondan.

### 3. Programa de vigilancia de la salud del trabajador

- a) La vigilancia de salud de los trabajadores por exposición a ruido, corresponde a una vigilancia de efecto, y se realiza cuando existe exposición ocupacional a ruido igual o superior a los criterios de acción

La evaluación auditiva incluye la realización de una otoscopia y una audiometría, las cuales deben ser realizadas cumpliendo con lo señalado en la Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido, aprobada mediante Resolución Exenta N°740, de 2018, del Instituto de Salud Pública de Chile, o la que a futuro la reemplace.

Por otra parte, se debe aplicar la encuesta de salud a los trabajadores que ingresan al programa de vigilancia de la salud, que contiene antecedentes de la ficha epidemiológica señalada en el Protocolo. Los elementos mínimos de dicha encuesta están señalados en el documento electrónico 74, del módulo EVAST/Ruido de SISESAT, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I del Libro IX.

Se define como audiometría alterada, cuando existe una disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad (CIE-10: H919). Para la población adulta y en particular expuesta ruido, se define como una disminución de la capacidad auditiva sobre los 25 dBHL promedio (NIOSH, 199812).

De acuerdo a lo señalado en la Circular N°3G/40, de 1983, del Ministerio de Salud, "Instructivo para la calificación y evaluación de las enfermedades profesionales del reglamento D.S. N°109/1968 de la Ley 16.744", existe daño auditivo médico legal, cuando la pérdida auditiva promedio en las frecuencias de 1000, 2000, 3000, 4000 y 6000 Hz, en la

población adulta y expuesta ocupacionalmente a ruido, es superior a los 25 dBHL Y está comprendida entre 26 y 92 dBHL Inclusive.

Los tipos de audiometrías se encuentran definidos en el Protocolo. A continuación, se precisan instrucciones en relación con algunas de dichas audiometrías:

i) Audiometría de base

La audiometría de base se efectúa dentro de los 60 días de iniciada la exposición ocupacional a ruido. El organismo administrador o administrador delegado, podrá utilizar una audiometría preocupacional como audiometría de base, siempre y cuando se haya realizado hace menos de 60 días de iniciada la exposición, cumpliendo con los requisitos de la Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido.

ii) Audiometría de egreso

La audiometría de egreso se realiza a los trabajadores que cesan su exposición a ruido laboral, entre otras causas, por el término de la relación contractual. En su reemplazo se puede utilizar una audiometría del programa de vigilancia de la salud, siempre y cuando tenga menos de un año de realizada y haya sido efectuada en cámara audiométrica, cumpliendo con los requisitos establecidos en mencionada guía técnica.

El organismo administrador, para realizar esta audiometría, debe citar al trabajador mediante correo electrónico o telefónicamente, dentro el plazo máximo de un mes, desde que toma conocimiento del cese de la exposición. En estos casos, el organismo administrador deberá mantener respaldo de las respectivas citaciones.

Los organismos administradores y los administradores delegados deben remitir al sistema EVAST/Ruido las evaluaciones de salud, mediante los documentos electrónicos 71 y 79 de EVAST/Ruido, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I, del Libro IX.

b) Otros aspectos que los organismos administradores y administradores delegados, deben considerar en relación con las evaluaciones de salud auditiva

Los audiómetros que utilicen deben cumplir como mínimo con los requerimientos técnicos, requisitos de mantenimiento y calibración establecidos en la Exenta N°740, de 2018, del Instituto de Salud Pública, o la que a futuro la reemplace.

Los requisitos de los examinadores que efectúan las evaluaciones auditivas del programa de vigilancia de la salud, se diferencian según el tipo de audiometría y están contenidos en la antes señalada en la guía técnica. A su vez, los centros de capacitación que cuenten con programas de estudio, para la acreditación de los contenidos, horas de formación de los examinadores y docentes, deben estar validados por el Laboratorio Nacional de Referencia en Audiología del Instituto de Salud Pública.

Las evaluaciones de salud auditiva se pueden efectuar en terreno, es decir, en dependencias de una entidad empleadora o en salas de instituciones de salud que posean cámaras audiométricas o salas acondicionadas para la evaluación, siempre que éstas cumplan los requisitos para la audiometría en terreno o para cámara audiométrica establecidos en la ya citada guía técnica.

c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

i) Número de trabajadores expuestos a ruido

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado por:

- Trabajador citado No asiste
- Trabajado rechaza evaluación
- Trabajador pendiente de evaluación, por condiciones o alteraciones que impiden terminar dicha evaluación

iv) Número total de trabajadores sin alteración

v) Número total de trabajadores con alteración

Adicionalmente, el organismo administrador deberá entregar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados, con la fecha de su evaluación, y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores o los administradores delegados deberán dejar constancia de la entrega a los trabajadores del resultado de sus evaluaciones.

Los organismos administradores deberán adoptar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la legislación vigente.

d) Capacitación a los trabajadores

Los organismos administradores además de realizar la difusión del Protocolo, deben confeccionar y ofrecer a sus entidades empleadoras cursos de conservación de la audición, con el objetivo de que los trabajadores conozcan los factores de riesgo que pueden provocar daño auditivo.

## **CAPÍTULO IX. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a hipobaría**

El presente capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia por exposición a hipobaría intermitente crónica, considerando lo establecido en el punto 10, del Párrafo III del Título IV del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, y en la "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud" aprobada por Decreto Exento N°1.113, de 7 de noviembre de 2013, del mismo Ministerio, o la que la sustituya.

### **1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a hipobaría**

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con trabajadores que laboran a una altura geográfica igual o superior a los 3.000 msnm, como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

- a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación del peligro, implementación de medidas preventivas o de mitigación de la hipobaría, entre otros, identificando el motivo de la solicitud.
- b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a hipobaría por gran o extrema altitud, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.
- c) Entidades empleadoras con centros de trabajo con trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud y aquellas con trabajadores con exposición esporádica a hipobaría por gran altitud y con exposición a extrema altitud, que han sido ingresados al programa vigilancia y/o se les ha realizado la respectiva evaluación ocupacional de salud.
- d) Entidades empleadoras con trabajadores con potencial exposición al agente de riesgo, que corresponden aquellas con trabajadores que se desempeñan a 3.000 o más msnm y no han sido evaluadas. En la identificación de estas entidades empleadoras, se deben considerar todas aquellas señaladas en la letra a) anterior y aquellas que hayan solicitado al organismo administrador la evaluación de salud por exposición a altura geográfica.
- e) Entidades empleadoras que han solicitado evaluación por exposición a hipobaría intermitente crónica o esporádica a gran altitud y en las que el organismo administrador confirma que sus trabajadores efectúan sus labores a menos de 3.000 msnm.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado un registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud, exposición esporádica por gran altitud o exposición a extrema altitud.

Los centros de trabajo en los que se identifique la exposición a hipobaría por gran o extrema altitud, y aquellos de las entidades empleadoras señaladas en la letra e) anterior, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Hipobaría de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo VI. EVAST/Hipobaría, de la Letra D, Título I, del Libro IX.

### **2. Programa de Vigilancia Ambiental**

- a) Identificación de peligro

El organismo administrador debe elaborar una lista de chequeo que pondrá a disposición de las entidades empleadoras para la identificación del agente de riesgo. Esta lista debe incluir los siguientes criterios de exposición de los trabajadores, para identificar aquellos que requieren el ingreso a vigilancia de la salud:

- i) Nivel de altitud en la cual se encuentre al faena o sucursal de la entidad empleadora, igual o superior a los 3.000 msnm;
- ii) Tiempo de permanencia de los trabajadores, realizando labores a una altitud igual o superior a los 3.000 msnm, y
- iii) Porcentaje de dicho tiempo de permanencia en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud, es decir, bajo los 3.000 msnm.

Los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica a las entidades empleadoras que lo requieran, para la identificación de los trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica.

#### b) Evaluación cualitativa

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la conformación de los Grupos de Exposición Similar (GES) y prescribirles que le remitan esta información. Para la conformación de los GES se debe considerar, a lo menos, los sistemas de turno y si los trabajadores pernoctan o no a gran altitud.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán mantener registro de las características de los GES, la nómina de trabajadores expuestos, la prescripción de medidas a las entidades empleadoras y de la verificación de su cumplimiento, según corresponda.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en un plazo máximo de 60 días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la prescripción. Esta nómina debe contener la información de los trabajadores que se desempeñen a una altura igual o superior a los 3.000 msnm por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud, de acuerdo a los datos definidos en el respectivo documento (e-doc 64) del módulo EVAST/SISESAT.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado, al módulo EVAST de SISESAT, mediante la remisión de un e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleadora no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" del campo "causa notificación" de la Zona de Notificación Autoridad.

Por su parte, respecto a los trabajadores que se mantienen en vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la remisión anual de la nómina actualizada de trabajadores expuestos, según la periodicidad de las evaluaciones. Asimismo, deberá comunicar a la entidad empleadora que le debe informar los nuevos trabajadores contratados expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud.

### 3. Evaluación de la salud del trabajador expuesto a hipobaría intermitente crónica

Las evaluaciones de la salud de los trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica, incluye las evaluaciones ocupacionales y las evaluaciones del programa de vigilancia de la salud.

#### a) Evaluación preocupacional y ocupacional

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de acuerdo a lo señalado en la "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud", del Ministerio de Salud, y lo instruido en el Capítulo II. Evaluación Ocupacional de Salud, Letra F, Título II del Libro IV.

Asimismo, corresponde que a los trabajadores que se expondrán a hipobaría de manera puntual o esporádica, ya sea por gran o extrema altitud, se les realicen las evaluaciones preocupacionales y ocupacionales establecidas en la guía antes señalada.

#### b) Vigilancia de la salud

Los trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica, es decir, aquellos que desempeñen sus labores a una altura igual o superior a los 3.000 msnm, por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud, deberán ser ingresados al programa de vigilancia del organismo administrador de la Ley N°16.744 o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

- i) Exámenes de vigilancia

Los exámenes de la vigilancia de la salud corresponden a la hemoglobinemias y la evaluación de la calidad de sueño.

La hemoglobinemias realizada en los exámenes ocupacionales, dentro de su vigencia, será válida para este efecto.

Para la evaluación de la calidad del sueño se aplicará la encuesta o cuestionario de Pittsburgh a aquellos trabajadores que pernoctan a gran altitud, no obstante, cada organismo administrador o administrador delegado podrá, además, aplicar otras encuestas que estime conveniente por definición médica, considerando al menos los siguientes criterios:

- 5 ó menos horas de sueño
- 3 ó más despertares
- Insomnio de conciliación.

Los organismos administradores y administradores delegados podrán aplicar esta encuesta en forma presencial o a distancia, entregado las instrucciones correspondientes, aclarando las dudas que surjan de las preguntas de la encuesta y manteniendo el debido resguardo de la confidencialidad de los datos a la que se tenga acceso en razón de su realización.

Los trabajadores que presenten alteraciones de la encuesta de calidad de sueño deberán ser evaluados con la saturación de oxígeno durante el sueño, después del segundo día de dormir en campamento y dentro de los siguientes dos meses de aplicada la encuesta de calidad de sueño. Los organismos administradores deberán establecer el mecanismo, en coordinación con la entidad empleadora, para realizar esta actividad a todos los trabajadores que corresponda.

Si la saturación de oxígeno se encuentra alterada, el organismo administrador o administrador delegado deberá realizar la evaluación para determinar si corresponde a una apnea central. Si los hallazgos son compatibles con una apnea obstructiva, deberá derivar al trabajador a una evaluación médica por su sistema de salud común para estudio y eventual tratamiento. En caso de apnea central, el trabajador deberá ser derivado a los programas preventivos y de mitigación de la exposición a hipobaría intermitente crónica.

#### ii) Exámenes de pre-egreso

Los exámenes de pre-egreso se deben realizar al término de la relación contractual del trabajador con la entidad empleadora o por cambio de puesto de trabajo a uno bajo los 3.000 msnm en la misma empresa.

Los exámenes de pre-egreso son la hemoglobinemias y la evaluación médica. Para este propósito se podrán utilizar los exámenes realizados en la evaluación ocupacional, considerando su vigencia, siempre que ésta se hubiese realizado hace menos de un año.

Los trabajadores con hemoglobinemias de pre-egreso alterada (policitemia) de origen laboral, deberán ser evaluados, tratados y/o controlados hasta su remisión.

El organismo administrador deberá establecer y comunicar el mecanismo de notificación para que la entidad empleadora adherente o afiliada le informe el egreso de sus trabajadores en vigilancia por renuncia, desvinculación o cambio de puesto de trabajo a uno bajo los 3.000 msnm.

En todo caso, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Por otra parte, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador o administrador delegado solicitando se le realicen los exámenes de pre-egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, para otorgar la prestación cuando el egreso haya ocurrido hace menos de 4 meses, en un plazo máximo de un mes.

El organismo administrador o administrador delegado deberá realizar los exámenes de pre-egreso en el plazo de un mes, a contar de la fecha que toma conocimiento de la desvinculación, renuncia del trabajador o del cambio de puesto de trabajo a uno a menos de 3.000 msnm.

En la siguiente Tabla N°1: "Evaluaciones de salud para exposición a Hipobaría", se presentan los tipos de evaluaciones de la salud de los trabajadores que realizan o realizarán actividades a 3.000 msnm o más, de acuerdo a lo señalado en la "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud", del Ministerio de Salud.

Tabla N°1: Evaluaciones de salud para exposición a Hipobaría

Especificaciones	Evaluación Preocupacional	Evaluación Esporádica o puntual	Evaluación Altitud Extrema	Evaluación Ocupacional	Evaluación de Vigilancia	Evaluación Pre-egreso
Eval. Médica	X	X	X	X		X
Encuesta de calidad de Sueño					X	
Encuesta de Salud	X	X	X	X		
Lake Louise	X	X	X	X		
Hemoglobinemia	X	X	X	X	X	X
Glicemia	X	X	X	X		
Perfil Lipídico	X	X	X	X		
ECG de reposo	X	X	X	X		
Creatininemia	X	X	X	X		
Radiografía de torax	X	cada 5 años	cada 5 años	cada 5 años		
I Framingham	X	X	X	X		
Test de Esfuerzo			X			
Periodicidad de control				< 40 = 3 años Entre 40 y 55 = 2 años >55 = 1 año	Basal: 1 año < 40 = 3 años Entre 40 y 55 = 2 años >55 = 1 año	En caso de desvinculación término de exposición por cambio de puesto de trabajo
Vigencia	1 año	1 año	1 año	según tramo de edad	según tramo de edad	No aplica

### c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores durante el mes, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

- i) Número de trabajadores expuestos a hipobaría
- ii) Número de trabajadores evaluados
- iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:
  - Trabajador citado No asiste
  - Trabajado rechaza evaluación
- iv) Número total de trabajadores sin alteración
- v) Número total de trabajadores con alteración.

Los trabajadores que se debe informar en los numerales iv) y v) de esta letra, corresponden a aquellos que presentan o no alteraciones de la salud atribuibles a la exposición a hipobaría intermitente crónica. En caso de detectarse en estos exámenes otro tipo de alteración, éstas se deberán registrar en la evaluación ocupacional del trabajador y realizar las acciones que correspondan.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores 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 a ellos para acceder a sus resultados, según corresponda.

En caso que el resultado de los exámenes evidencie la presencia de alguna de las alteraciones en vigilancia, el organismo administrador deberá, en el plazo máximo de 48 horas, otorgar al trabajador reposo laboral para alejarlo temporalmente de la exposición y, en caso de apnea central, prescribir a la entidad empleadora la implementación de medidas de mitigación. Asimismo, deberá realizar las acciones de salud que correspondan.

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.

### d) Asistencia Técnica

El organismo administrador deberá elaborar una lista de chequeo para evaluar el cumplimiento normativo, que pondrá a disposición de las entidades empleadoras con trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica, en la que se aborden a lo menos los siguientes aspectos.

Policlínicos en faena o lugares de trabajo en gran altitud:

- i) Arsenal terapéutico;

- ii) Ambulancia (m1) en lugares a más de 50 km de un policlínico u hospital;
- iii) Protocolo de seguimiento de la aclimatación a la llegada a la faena y a las 24 y 48 horas;
- iv) Medidas de mitigación;
- v) Autorización sanitaria para realizar trabajos sobre los 5.500 msnm;
- vi) Programas preventivos;
- vii) Capacitación, y
- viii) Brigada de emergencia

## **CAPÍTULO X. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a hiperbaria**

El presente capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia por exposición a condiciones hiperbáricas, considerando lo establecido en el "Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas", aprobado por Resolución Exenta N°1.491, de 27 de noviembre de 2017, del Ministerio de Salud. En adelante el Protocolo.

### **1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a condiciones hiperbárica**

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, y de los trabajadores con exposición o potencial exposición a condiciones hiperbáricas, de utilidad como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

- a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación, evaluación, control y/o vigilancia por exposición ocupacional a condiciones hiperbáricas, identificando el motivo de la solicitud;
- b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a condiciones hiperbáricas, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común;
- c) Entidades empleadoras identificadas con trabajadores con exposición ocupacional a condiciones hiperbáricas, y
- d) Entidades empleadoras con trabajadores con potencial exposición al agente de riesgo, que corresponden aquellas con trabajadores que se desempeñan en condiciones hiperbáricas y que no han sido evaluadas.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado este registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos o que se exponen a condiciones hiperbáricas.

Los centros de trabajo con trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Hiperbaria del SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo VII. EVAST/Hiperbaria de la Letra D, Título I, del Libro IX.

Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar que sus registros contengan la información con el detalle requerido para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Hiperbaria, así como para informar aquella que le sea solicitada en la circular anual del Plan de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

### **2. Programa de vigilancia ambiental**

- a) Identificación de peligro

La identificación de peligro en este programa, tiene como objetivo identificar la presencia o ausencia de trabajadores expuestos.

Se considera que en una entidad empleadora existe exposición a condiciones hiperbáricas, cuando uno o más de sus trabajadores se desempeñan laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA).

- b) Evaluación cualitativa



El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para el levantamiento de información para la elaboración de los Grupos de Exposición Similar (GES) y de los trabajadores que se someterán a vigilancia de la salud, considerando los antecedentes señalados en los numerales i), ii) y iii) del siguiente párrafo y, deberá prescribirles que le remitan esta información.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán mantener registro de la siguiente información de las entidades empleadoras, de los centros de trabajo y los trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas, en tareas de buceo o en cámaras hiperbáricas:

- i) Caracterización del GES (campos utilizados en la zona caracterización del GES, módulo EVAST de SISESAT)

En la categorización del GES por exposición a condiciones hiperbáricas, en el área de trabajo y en el proceso, se deben considerar, además, los siguientes aspectos, profundidad máxima de inmersión o de la presurización en cámara hiperbárica, según corresponda; duración del proceso en condiciones hiperbáricas (promedio de horas) y tipo de buceo cuando corresponda, entre otros.

Para registrar la información de profundidad máxima de inmersión o de presurización en cámara hiperbárica, se debe considerar la medición de la última semana de trabajo, debiendo ésta ser representativa del trabajo habitual.

- ii) Nómina de trabajadores expuestos (campos utilizados en la zona Centro de Trabajo, módulo EVAST de SISESAT). Se debe tener presente que, en la información del cargo de los trabajadores que realizan actividad de buceo, se debe precisar la categoría de la matrícula del buzo, establecida en el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales, aprobado por el D.S. N°752, de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional.
- iii) Información de cada trabajador expuesto a condiciones hiperbáricas, sobre las inmersiones o presurizaciones semanales (número de inmersiones o presurizaciones; mínimo y máximo de los metros de inmersión o presurización y horas en inmersiones o presurizaciones), tipo de buceo, según corresponda, y los años de exposición a condiciones hiperbáricas.
- iv) Información de las actividades de asistencia técnica y las medidas prescritas a las entidades empleadoras con trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en el plazo máximo de 60 días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la prescripción.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado, en el módulo EVAST del SISESAT, mediante la remisión del e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleadora no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" en el campo "causa notificación" de la Zona de Notificación Autoridad.

Por su parte, respecto a los trabajadores que se mantienen en vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la remisión anual de la nómina actualizada de los trabajadores expuestos, según la periodicidad de las evaluaciones. Asimismo, deberá comunicar a la entidad empleadora que le debe informar los nuevos trabajadores contratados expuestos a condiciones hiperbáricas.

### 3. Programa de vigilancia de la salud del trabajador

El Protocolo contempla la realización de evaluaciones de salud previo a la exposición, durante y cuando dejan de exponerse al riesgo.

Se considera trabajador expuesto a condiciones hiperbáricas a todo trabajador/a que se desempeña laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA). Entre ellos:

- Buzos profesionales en todas sus categorías
- Trabajadores/as de cámaras hiperbáricas
- Instructores/as profesionales de buceo deportivo

- a) Evaluación preocupacional y evaluación ocupacional

Las evaluaciones preocupacionales y ocupacionales son obligatorias para los trabajadores que se expondrán o exponen a condiciones hiperbáricas, de acuerdo a lo señalado en el Protocolo. Al respecto, los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar las evaluaciones ocupacionales considerando lo señalado en dicho Protocolo y lo indicado en el Capítulo II. Evaluación Ocupacional de Salud, Letra F, Título II del Libro IV.

b) Vigilancia de la salud

i) Exámenes de vigilancia

Comprende la realización de radiografías de caderas y hombros, las que se deben realizar los años pares a todos los trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas.

Cuando los exámenes de la vigilancia de la salud se realicen en los años pares (radiografía de caderas y hombros), coincidirán con los de la evaluación ocupacional, que también los contempla, por lo que éstos se deberán efectuar sólo una vez y utilizarse para ambas evaluaciones.

Estos exámenes, así como la evaluación médica de los trabajadores realizada en la evaluación ocupacional de salud, se deberán registrar en el módulo EVAST/Hiperbaria del SISESAT. Asimismo, en la medida que se incorporen en el Protocolo nuevos exámenes o evaluaciones para la vigilancia de la salud, éstos deberán ser efectuados y registrados en este módulo del SISESAT.

ii) Exámenes de Egreso

Se realizan a los trabajadores que dejen de exponerse a condiciones hiperbáricas, ya sea por cambio de puesto de trabajo o término de la relación laboral. Los exámenes de egreso tendrán una vigencia de un año a partir de la fecha de su emisión. En caso de postular a otra entidad empleadora, si estos exámenes se encuentran vigentes, se pueden utilizar como exámenes preocupacionales.

El empleador deberá dar aviso a su respectivo organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, cuando un(a) trabajador(a) en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia), en el plazo de 30 días corridos de ocurrido el hecho. Por lo señalado, los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras con trabajadores en vigilancia que deben comunicarles dicha situación.

En todo caso, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Por otra parte, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, para otorgar la prestación, en un plazo máximo de un mes.

Cuando una entidad empleadora con trabajadores en programa de vigilancia de la salud por exposición a condiciones hiperbáricas, se cambie de organismo administrador o cuando un trabajador se cambie de entidad empleadora y continúe desempeñando funciones con exposición a dichas condiciones, con el objetivo de dar continuidad operativa al programa de vigilancia de la salud, y evitar la repetición de los exámenes radiológicos vigentes a los trabajadores, corresponderá que los organismos administradores efectúen un traspaso de información, conforme a las instrucciones contenidas en el número 4. Traspaso de información entre los organismos administradores, del Capítulo IV. Programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice, Letra F Título II del Libro IV.

En la siguiente Tabla N°1: "Evaluaciones de salud por exposición a condiciones hiperbáricas", se presentan los tipos de evaluaciones de la salud de los trabajadores expuestos o que se expondrán a condiciones hiperbáricas, la batería de exámenes y su periodicidad, de acuerdo a lo señalado en el Protocolo.

Tabla N°1: Evaluaciones de salud por exposición a condiciones hiperbáricas

Exámenes	Preocupacional	Ocupacional	Vigilancia de Salud	Evaluación en caso de Accidente	Egreso
Ficha médica de buceo - Autoevaluación - Evaluación médica	X	X		X	X
Flujo Espiratorio Máximo	X	X		X	X
Índice de Ruffier	X	X		X	X
Radiografía de Tórax	X	X		X	X
Examen de sangre: Hematocrito, glucosa en sangre, hemoglobina glicosilada, perfil lipídico, protrombina, GGTP.	X	X		X	X
EKG	X	X	X		X
Radiografía de hombros y caderas	X	cada dos años (evaluación años pares). >40 años =anual		X	
Test de Esfuerzo		cada dos años (evaluación años pares). >45 años =anual		X	

### c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores durante el mes, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

- i) Número de trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas
- ii) Número de trabajadores evaluados
- iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:
  - Trabajador citado No asiste
  - Trabajado rechaza evaluación
- iv) Número total de trabajadores con alteración
- v) Número total de trabajadores sin alteración

Los trabajadores que se debe informar en los numerales iv) y v) de esta letra c), corresponden aquellos con o sin signos radiológicos de osteonecrosis, respectivamente.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores 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 para acceder a sus resultados, según corresponda.

En caso que el resultado de los exámenes evidencie la presencia osteonecrosis, el organismo administrador deberá realizar el estudio para calificar el origen de la enfermedad y las acciones de salud que correspondan.

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.

### d) Asistencia Técnica

En el entendido de que este agente de riesgo no es modificable, los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras con trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas, dirigida al cumplimiento normativo en materias asociadas a la prevención de accidentes y enfermedades:

- i) Lista de chequeo de autoevaluación de cumplimiento normativo

Los organismos administradores deberán elaborar una lista de chequeo de autoevaluación de cumplimiento normativo para la actividad de buceo y ponerla a disposición de las entidades empleadoras con trabajadores que realizan esta actividad, en la que se aborden, a lo menos, los siguientes aspectos:

- Competencia del personal de buceo
- Equipos de seguridad y apoyo
- Equipamiento personal mínimo
- Componentes generales del equipo
- Identificación y registros de los equipos
- Características del reposo post inmersión
- Condiciones de los lugares de trabajo

En caso de trabajadores que se desempeñan en cámara hiperbárica, la pauta de autoevaluación debe considerar al menos los siguientes aspectos:

- Capacitación del personal que opera la cámara hiperbárica
- Características de la cámara, instalación y mantención
- Estructura, válvulas y sistemas
- Instrumentación necesaria

- Extintores de incendio
- Instalación
- Identificación y mantenimiento de la cámara

ii) Capacitación a los trabajadores y empleadores

Los organismos administradores deberán confeccionar y ofrecer a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas un curso de buceo seguro, dirigido a prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en esta actividad y sobre los procedimientos de actuación frente a una de estas contingencias.

Asimismo, deberán poner a disposición de las entidades empleadoras con trabajadores que se desempeñan en cámaras hiperbáricas, un curso de prevención de riesgos laborales específico para estos trabajadores.

## **CAPÍTULO XI. Programas de vigilancia del ambiente y de la salud por exposición a agentes de riesgos, elaborados por los organismos administradores y administradores delegados (Programas no ministeriales)**

Conforme lo establecido en el artículo 72, letra g) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es obligación del organismo administrador incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 21 del D.S. N°109 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud impartirá las normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológicas, debiendo ser revisados cada 3 años.

La implementación de los programas de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales o detectar precozmente el daño derivado de la exposición y adoptar las medidas necesarias para evitar su avance, mediante distintas acciones como la evaluación del riesgo, la implementación de medidas de control y la evaluación de la salud de los trabajadores, realizadas con la asistencia técnica otorgada por los organismos administradores a las entidades empleadoras o efectuadas por los administradores delegados.

Al respecto, se deberá tener presente lo siguiente:

- a) Si existe un protocolo del Ministerio de Salud o un programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores implementado por el organismo administrador o el administrador delegado, para un agente de riesgo que provoca una enfermedad profesional, éstos deberán realizar las acciones que correspondan, debiendo efectuar el levantamiento de riesgo en el respectivo centro de trabajo, para verificar el nivel de riesgo ambiental e ingresar a los trabajadores expuestos a la vigilancia de la salud, cuando corresponda, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, o el plazo que establezca el Compendio para un factor de riesgo específico, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.
- b) Si no existe un protocolo del Ministerio de Salud o un programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores implementado por el organismo administrador o el administrador delegado, para determinado agente de riesgo causante de enfermedad profesional, los organismos administradores y los administradores delegados deberán elaborar un programa de vigilancia para el agente en cuestión y remitirlo a la Superintendencia de Seguridad Social, para su conocimiento, en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.

Los programas de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores elaborados por los organismos administradores o administradores delegados, deberán ser aplicados en tanto no exista un protocolo de vigilancia normado por el Ministerio de Salud.

### **1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a agentes de riesgo de programas de vigilancia no ministeriales**

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral para cada agente de riesgo, como línea base para la implementación y gestión del respectivo programa de vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

- a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación del peligro, implementación de medidas preventivas para el control del respectivo agente de riesgo, entre otros, identificando el motivo de la solicitud.
- b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a un agente de riesgo, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.
- c) Entidades empleadoras con centros de trabajo con trabajadores expuestos a agentes de riesgo que se encuentren en un

programa de vigilancia ambiental y/o de la salud de su organismo administrador o administrador delegado, según corresponda.

- d) Entidades empleadoras con trabajadores con potencial exposición al agente de riesgo, que no han sido evaluadas.
- e) Entidades empleadoras que han solicitado evaluación por exposición a un agente de riesgo, en las que se confirma la exposición de sus trabajadores.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado un registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos a agentes de riesgo que no cuenten con protocolo del Ministerio de Salud.

Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar y capturar en sus registros toda la información requerida para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Estándar Mínimo, así como, aquella que le sea requerida en la circular anual del Plan de Prevención.

Los centros de trabajo en los que se identifique la exposición a agentes de riesgos con programas de vigilancia no ministeriales, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo VIII. EVAST/Estándar Mínimo, de la Letra D, del Título I, del Libro IX.

## 2. Programa de vigilancia ambiental

### a) Identificación de peligro y evaluación del riesgo

El organismo administrador deberá elaborar una lista de chequeo que pondrá a disposición de las entidades empleadoras, para la identificación de la presencia o ausencia de cada agente de riesgo del programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud no ministerial. Dicha lista puede incluir los criterios de cumplimiento normativo según cada agente de riesgo.

#### i) Evaluación cualitativa

Para efectos de la elaboración del informe de una evaluación cualitativa, los organismos administradores y administradores delegados deberán elaborar y mantener un registro de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados (GES), del nivel de riesgo, de la prescripción de medidas a las entidades empleadoras y la verificación de su cumplimiento, según corresponda.

#### ii) Evaluación cuantitativa

Para el desarrollo de las mediciones ambientales de un agente de riesgo, los organismos administradores deberán considerar las metodologías de muestreo y análisis que establece el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), y cuando éste no las haya establecido, se podrán utilizar aquellas recomendadas por organismos técnicos especializados, como el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH), entre otros.

Los resultados de las mediciones se evaluarán con los límites permisibles para los agentes químicos y físicos establecidos en el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud. No obstante, en caso de no existir un valor específico en dicho reglamento, los organismos administradores y administradores delegados, podrán utilizar los límites recomendados por organismos técnicos internacionales especializados en la materia, manteniendo registro de la fuente utilizada. En estos casos, se deberá efectuar los ajustes para el cálculo, considerando las horas de la jornada laboral chilena y los factores de corrección por extensión horaria o altura geográfica, de acuerdo a lo establecido en el citado D.S. N° 594. Asimismo, en el informe de la evaluación cuantitativa que se entregue a la entidad empleadora, se deberá indicar el valor del límite permisible (LPP, LPT o LPA) o límite de tolerancia biológica (LTB) de la norma utilizada, precisando la fuente.

Respecto de los resultados obtenidos en la medición ambiental, el organismo administrador deberá prescribir medidas para el control del riesgo a la entidad empleadora, cuando corresponda, así como, el administrador delegado deberá adoptar las medidas, conforme a lo instruido en el artículo 57 del D. S. N°594, de 1999, del Ministerio de salud.

Por su parte, si en los resultados se identifican niveles de riesgo bajo o valores bajo el LPP, la prescripción deberá enfocarse en la mantención de la gestión de control de riesgo, a través de medidas para la mejora de procesos dirigidos a disminuir los niveles detectados al máximo posible y el uso de EPP cuando corresponda.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en un plazo máximo de 60 días hábiles. Esta nómina deberá contener la información de los trabajadores expuestos de acuerdo a los datos definidos en el respectivo documento electrónico 64 del módulo EVAST/Estándar Mínimo.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social, las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado al módulo EVAST del SISESAT, mediante la remisión de un e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleador no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" del campo "causa notificación de la Zona de Notificación Autoridad".

#### b) Informes a las entidades empleadoras

Los organismos administradores deberán entregar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas un informe con los resultados de las evaluaciones y reevaluaciones, cualitativas y/o cuantitativas, que efectúen en cada centro de trabajo. Asimismo, deberán entregarles un informe cuando realicen la verificación del cumplimiento de las medidas prescritas.

Los informes deberán incluir, a lo menos, los siguientes elementos:

- i) Caracterización de la exposición
- ii) Identificación de los grupos de exposición similar. Para efectos de trazabilidad, el organismo administrador deberá entregar asistencia técnica a la entidad empleadora, para la adecuada identificación de los GES en la evaluación cualitativa, de manera que se asegure que el grupo de exposición similar de la evaluación cualitativa coincida con el registrado en la evaluación cuantitativa. No obstante, en el caso de existir diferencias, el GES válido será el registrado en la evaluación cuantitativa
- iii) Nivel de riesgo
- iv) Prescripciones de medidas, según corresponda
- v) Otro tipo de asistencia técnica (difusión del protocolo, capacitación de los trabajadores, entre otras)
- vi) Prescripción de la remisión de la nómina de trabajadores expuestos
- vii) Fecha de próxima evaluación de medición ambiental

La fecha de la reevaluación de la medición ambiental se debe establecer en el respectivo programa de vigilancia, de acuerdo al agente y el nivel de riesgo.

En caso que el organismo administrador identifique que la entidad empleadora no haya implementado, en el plazo establecido, las medidas prescritas específicas para el control del riesgo, cuando el valor del agente en vigilancia se encuentre sobre el límite permisible, deberá notificar esta situación a la entidad fiscalizadora correspondiente.

#### viii) Fecha de verificación

El organismo administrador para realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas prescritas para disminuir o controlar la exposición al agente de riesgo, deberá definir la fecha o plazo para su implementación, la que debe constar en el informe entregado a la entidad empleadora, y determinar la fecha en que realizará la verificación de su cumplimiento.

Los administradores delegados deberán controlar el cumplimiento de las medidas definidas para el control del riesgo, en los plazos programados.

La entrega del informe de la evaluación cualitativa a la entidad empleadora no deberá exceder el plazo de los 30 días hábiles, a partir de la fecha de su realización. Y de 60 días hábiles para la evaluación cuantitativa, exceptuando los informes de la evaluación ambiental de agentes que requieren un tiempo de análisis que excede los plazos señalados anteriormente, por ejemplo, para la medición y análisis de sílice ambiental.

### 3. Evaluación de salud de los trabajadores

La evaluación de la salud de los trabajadores expuestos a un agente de riesgo incluye las evaluaciones ocupacionales y las evaluaciones del programa de vigilancia de la salud:

#### a) Las evaluaciones ocupacionales de salud

Respecto de las evaluaciones de salud ocupacionales, deberán ser realizadas conforme a las instrucciones impartidas en el Capítulo II. Evaluación ocupacional de salud, Letra F, Título II del Libro IV.

#### b) Programas de vigilancia de salud de los trabajadores

Para efecto del ingreso de un trabajador a un programa de vigilancia de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá identificar para cada agente, un nivel de riesgo para determinar el ingreso y la periodicidad del control de la salud de los trabajadores.

Por su parte, la evaluación de la salud debe estar compuesta por exámenes y/o evaluaciones, establecidos considerando

la evidencia científica nacional e internacional existente, para la pesquisa daño o potencial daño a la salud. Dicha evidencia científica deberá estar a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

Los programas de vigilancia de la salud del trabajador deberán estar compuestos por evaluaciones de salud que se realicen durante el desempeño de sus funciones y al término de la exposición al agente de riesgo, cuando corresponda. Asimismo, deberá incorporar la evaluación postocupacional cuando la exposición al agente de riesgo pueda provocar una enfermedad profesional que se manifiesta posterior al término de la exposición, por ejemplo, asbestosis, mesotelioma, entre otros.

Por lo señalado, los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras con trabajadores en vigilancia, que deben comunicarles cuando un(a) trabajador(a) en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia).

Por otra parte, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Asimismo, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, y de acuerdo al agente de riesgo en vigilancia, otorgar dicha prestación cuando corresponda.

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir a la entidad empleadora, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 24 horas, de conocido el resultado del examen, la reubicación temporal del o de los trabajadores hasta la normalización de los parámetros de laboratorio. Asimismo, deberán realizar las acciones de salud y preventivas que correspondan.

Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción. Dicho informe deberá contener lo siguiente:

- i) Número de trabajadores expuestos
- ii) Número de trabajadores evaluados
- iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado por:
  - Trabajador citado No asiste
  - Trabajador rechaza evaluación. El organismo administrador o el administrador delegado, deberá registrar el medio por el cual el trabajador rechaza la evaluación, por ejemplo, por correo electrónico, teléfono, presencial, entre otros.
  - Trabajador pendiente de evaluación, por condiciones o alteraciones que impiden terminar dicha evaluación
- iv) Número total de trabajadores sin alteración
- v) Número total de trabajadores con alteración

Adicionalmente, el organismo administrador deberá entregar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación, y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Los organismos administradores y los administradores delegados 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 para acceder a sus resultados, según corresponda.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán adoptar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la legislación vigente.

## 4. Capacitación de los trabajadores

Por cada programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud elaborado, el organismo administrador y el administrador delegado, deberán confeccionar un curso de capacitación y ponerlo a disposición de la o las entidades empleadoras. Estos cursos deben incluir dentro de las temáticas, los efectos en la salud de la exposición laboral al agente de riesgo, las medidas preventivas para controlar el riesgo, entre otros, y deben estar dirigidos a comités paritarios, sindicatos, prevencionistas de riesgos y trabajadores expuestos.

El organismo administrador y el administrador delegado deberán registrar dichos cursos en el sistema de capacitación de SISESAT, mediante documento electrónico 23 o 26, según corresponda, de acuerdo con las instrucciones de la Letra F. Capacitación. Sistema de Capacitación, del Título I, Libro IX.

## CAPÍTULO XII. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a Citostáticos

El presente capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia por exposición a Citostáticos, considerando lo establecido en el "Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores expuestos a Citostáticos", aprobado por la Resolución Exenta N°1.093, de 21 de septiembre de 2016, del Ministerio de Salud, en adelante el Protocolo.

## 1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a Citostáticos

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con trabajadores que se exponen a citostáticos, como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia ambiental y de la salud en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

- a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación del riesgo, implementación de medidas preventivas o de mitigación de la exposición a citostáticos, sobre la evaluación de la salud por exposición ocupacional a citostáticos, entre otros, identificando el motivo de la solicitud;
- b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a citostáticos, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común;
- c) Entidades empleadoras con fuentes de exposición laboral, es decir, donde se realicen actividades o tareas de manipulación de citostáticos, considerando al menos: industria farmacéutica; instalaciones destinadas a la preparación y/o administración de citostáticos (hospitales, clínicas, laboratorios u otros donde existan trabajadores (as) expuestos a citostáticos); unidades de distribución de envase primario y preparados citostáticos; bodegas y áreas de almacenaje de citostáticos y, centros de acopio de residuos citostáticos.

Los centros de trabajo en los que se identifique la presencia de citostáticos, de las entidades empleadoras señaladas en las letras a), b) y c) del párrafo precedente la exposición, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Estándar mínimo de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo IX. EVAST/Citostáticos, Letra D, Título I, del Libro IX. Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar que sus registros contengan la información con el detalle requerido para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Estándar mínimo, así como para informar aquella que le sea solicitada en la circular anual del Plan de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado un registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos a citostáticos, según la presencia del agente en los centros de trabajo.

Cabe señalar que, para efectos de este programa vigilancia se ha determinado utilizar el EVAST/Estándar Mínimo, considerando los elementos mínimos de la vigilancia ambiental y de salud que los organismos administradores deben registrar en el SISESAT.

## 2. Programa de vigilancia ambiental

- a) Identificación de peligro y evaluación del riesgo

Para efectos del presente programa, la identificación de peligro se debe realizar como mínimo, en todos los centros que posean potencialmente las fuentes de exposición laboral, según lo indicado en las letras a), b), y c) del número 1 de este Capítulo XII.

Identificada la presencia del agente de riesgo "Citostáticos" en un centro de trabajo, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, la realización de la evaluación cualitativa, con una periodicidad mínima anual, ello a través de la aplicación de la lista de chequeo establecida en el Anexo N°1 del Protocolo del Ministerio de Salud, basada en el cumplimiento de la normativa vigente, categorizando en semáforo el incumplimiento de los requisitos establecidos en dicha normativa.

Asimismo, el organismo administrador debe informar a la entidad empleadora que le debe remitir los resultados la aplicación de dicha evaluación, en el plazo establecido en el Protocolo, el que se precisa a continuación.

- i) Evaluación cualitativa

Esta evaluación se realiza considerando el resultado de la verificación de la autoevaluación efectuada por la entidad empleadora, utilizando la lista de chequeo antes señalada.

Cabe señalar que, las entidades empleadoras deben enviar los resultados de esta evaluación, al respectivo organismo administrador en un plazo no mayor de una semana de aplicada, y el organismo administrador deberá verificar en terreno los resultados obtenidos, en un plazo de 20 días hábiles, contando desde la recepción de dicha



evaluación.

De acuerdo a los requisitos incumplidos, categorizados en la lista de chequeo según los criterios (R), (N), (A), se establecen los plazos de cumplimiento de la intervención, contados desde la verificación en terreno realizada por el organismo administrador, de acuerdo a lo siguiente:

- Color Rojo (R): la empresa tendrá el plazo de un mes para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa. Si en la segunda visita de verificación se mantiene el incumplimiento, el organismo administrador deberá informar esta situación en un plazo máximo de una semana a la Autoridad Sanitaria.
- Color Naranja (N): la empresa tendrá un plazo de tres meses para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa. Si en la segunda visita de verificación se mantiene el incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Autoridad Sanitaria en un plazo máximo de una semana.
- Color Amarillo (A): la empresa tendrá un plazo de seis meses para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa. Si en la segunda visita de verificación se mantiene el incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Autoridad Sanitaria en un plazo máximo de una semana.

Para determinar en un centro de trabajo el nivel de riesgo por exposición a citostáticos, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, deberá en base a los resultados de la verificación de la aplicación de la lista de chequeo, concluir dicho nivel considerando lo siguiente:

- Nivel de Riesgo 3: Si existe al menos un ítem en color rojo
- Nivel de Riesgo 2: Si no existen ítems de color rojo y tiene al menos uno color naranja
- Nivel de Riesgo 1: Si tiene uno o más amarillos, sin ítems de color rojo ni naranja
- Nivel de Riesgo 0: Se cumplen todos los ítems

Por otra parte, en caso de detectar en la lista de chequeo un incumplimiento, el organismo administrador deberá prescribir las medidas que correspondan; verificar cumplimiento de las medidas luego de cumplidos los plazos establecidos en el Protocolo, y en caso de incumplimiento, deberá informarlo a la respectiva SEREMI de Salud, en el plazo previamente señalado, y proceder al recargo de la cotización adicional diferenciada, conforme a lo dispuesto en el número 9. Sanciones por incumplimiento de las medidas prescritas del Capítulo I, Letra G, Título II de este Libro IV.

El organismo administrador y el administrador delegado deberá mantener registro de la verificación en terreno de los resultados de lista de chequeo aplicada por la entidad empleadora y de la verificación de las medidas prescritas.

Asimismo, los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica a las entidades empleadoras que lo requieran, para la aplicación de la lista de chequeo o para la identificación de los trabajadores expuestos a citostáticos.

Lo anterior, considerando la normativa existente en Chile, en particular la Norma General Técnica N° 25 para la Manipulación de Medicamentos Antineoplásicos en las Farmacias de Hospitales, aprobada por Resolución Exenta N°562, de 1998, del Ministerio de Salud, u otra que la reemplace en el futuro.

Las empresas con administración delegada con centros de trabajo con trabajadores expuestos a citostáticos, deberán aplicar la lista de autoevaluación, implementar las medidas que correspondan y verificar su cumplimiento, de acuerdo a lo señalado previamente.

## ii) Índice de Contacto Citotóxico

La estimación del nivel de exposición de los trabajadores que se desempeñan con productos citostáticos es una labor en la que se tiene en cuenta el número de preparaciones, manipulaciones y horas trabajadas.

Al respecto, el Ministerio de Salud ha determinado utilizar el criterio de clasificación basado en la frecuencia de la preparación y administración de sustancia citotóxicas, denominado Índice de Contacto Citotóxico (I.C.C), que permite estimar la intensidad de la exposición.

$$I.C.C. = (N_p + N_a) / N_h$$

Donde:

- N<sub>p</sub>: Número de preparaciones realizadas por un trabajador durante un tiempo determinado.
- N<sub>a</sub>: Número de administraciones realizadas durante un tiempo determinado.

- Nh: Número de horas semanales efectivas realizadas en la tarea.

El índice define tres niveles crecientes de exposición, cada uno de los cuales está asociado a medidas de control particulares.

- NIVEL 1: Valores de ICC menores que 1,  $ICC < 1$ , corresponde a la preparación y administración ocasional, asociado a un mínimo de recomendaciones.
- NIVEL 2: valores de ICC en el rango entre 1 y 3,  $1 < ICC < 3$ , corresponde a la preparación y administración en cantidades moderadas. Se asocia áreas de trabajo aisladas específicas.
- NIVEL 3: valores de ICC mayores a 3,  $ICC < 4,5$ . Corresponde a las tareas de preparación y administración realizadas de manera intensiva y rutinaria. Se asocia a una unidad centralizada, equipada y adaptada a tal fin.

Ningún trabajador puede estar expuesto a una frecuencia de contacto, con valores de ICC individual mayores a 4,5.

El cálculo de este índice es responsabilidad de la entidad empleadora, quien debe determinarlo semanalmente en todos los trabajadores definidos como ocupacionalmente expuestos y mantener registro de estos datos.

El Ord. B33/N° 3627, de 22 de septiembre de 2017, del Ministerio de Salud, especifica la forma de cálculo en las siguientes áreas:

- Área de Preparación: N° preparaciones realizadas en la semana de trabajo/N° horas de trabajo semanal. Cálculo en forma semanal e individual.
- Quimioterapia Ambulatoria: N° total de administraciones realizadas en la unidad en la semana de trabajo/N° horas totales semanales. Cálculo semanal e igual para todos los trabajadores de esta área.
- Quimioterapia Hospitalizados: N° administraciones realizadas por cada uno(a) de los trabajadores en la semana/N° total de horas trabajadas en la semana por cada uno de los trabajador/as. Cálculo en forma semanal e individual.

En el citado Ord, B33/N° 3627, además, se define al "Expuesto(a) Ocasional", que corresponde aquel trabajador que no se desempeña de forma permanente en una unidad de quimioterapia, pero que, sin embargo, puede exponerse ocasionalmente a drogas citostáticas.

Al respecto, el organismo administrador o administrador delegado deberá mantener registro del Índice de Contacto Citotóxico por grupo de exposición similar (GES) y de sus variaciones durante el año. Para ello, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, cuando realice la verificación en terreno de los resultados de autoevaluación, que le informe de las variaciones de este índice durante el año. De esta manera, dentro de la información que deberán mantener de las entidades empleadoras, se encuentran los datos del índice obtenidos en la verificación en terreno y, las variaciones anuales informadas por dichas entidades.

Para la elaboración de un GES, el organismo administrador o empresa con administración delegada deberán considerar los siguientes elementos:

- Nombre GES: Es el nombre asignado por el organismo administrador o administrador delegado al GES. Estos grupos se deben conformar considerando la información proporcionada por la entidad empleadora, y podrían estar constituidos por uno o más trabajadores.
- Área Trabajo GES: Es un atributo que da cuenta del lugar y de una referencia espacial del área en la cual se desempeña el grupo.
- Proceso GES: Es un atributo asignado por el organismo administrador o administrador delegado, en concordancia con la designación que la entidad empleadora le atribuye al proceso operacional evaluado. Se debe registrar además maquinaria o equipo utilizado, según corresponda.
- Tarea GES: Es un atributo que identifica la(s) actividad(es) que ejecuta el grupo.
- Cargos Entidad empleadora GES: Cargo(s) contractual(es) u operativo(s) asignado por la entidad empleadora. Se deberán registrar todos los cargos que constituyen el GES.

Número Trabajadores GES: corresponde al número total de trabajadores pertenecientes al grupo y expuestos al agente evaluado, al momento de la evaluación ambiental.

#### b) Medidas preventivas asociadas a la manipulación de citostáticos

El organismo administrador deberá asesorar a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas en la implementación de

programas de prevención asociados al manejo de citostáticos, cuando éstas lo requieran, para ello deben tener presente las obligaciones generales y específicas de las entidades empleadoras, establecidas en el Protocolo.

Los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras, cursos dirigidos a los trabajadores, considerando los siguientes temas:

- i) Marco normativo de la Ley N°16.744 y las prestaciones del seguro de esta ley.
- ii) Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores expuestos a Citostáticos, incluidos los riesgos asociados al manejo de citostáticos y las medidas de prevención.

### 3. Evaluación de la salud del trabajador expuesto a Citostáticos

Las evaluaciones de la salud de los trabajadores expuestos a citostáticos, incluye las evaluaciones pre-ocupacionales, ocupacionales y las evaluaciones del programa de vigilancia de la salud:

#### a) Evaluaciones ocupacionales

Las evaluaciones ocupacionales son obligatorias. El organismo administrador y el administrador delegado deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de acuerdo a lo señalado en la "Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a citostáticos", del Ministerio de Salud, y lo instruido en el Capítulo II. Evaluación Ocupacional de Salud, Letra F, Título II, de este Libro IV.

Estos exámenes se deben realizar cada tres años con el objetivo de revalidar la condición de salud necesaria para que los trabajadores puedan continuar desempeñándose expuestos a citostáticos.

Los exámenes que se deben realizar corresponden a la misma batería aplicada en contexto de la evaluación pre-ocupacional y, de acuerdo a lo indicado en el Protocolo, rigen las mismas contraindicaciones:

- Encuesta de Salud (Anexo N°6 del Protocolo)
- Hemograma completo con recuento de reticulocitos y plaquetas
- Pruebas hepáticas (transaminasa GOT, GPT y GGT)
- Creatinina plasmática
- Evaluación Médica.

En el caso que la evaluación ocupacional por exposición a citostáticos haya sido realizada el mismo año en que corresponde la vigilancia de la salud, y con una diferencia inferior a 6 meses, el hemograma podrá ser revalidado para efectos de la señalada vigilancia.

#### b) Vigilancia de la salud

- i) Vigilancia de Salud mientras el trabajador permanece desempeñando sus funciones expuesto a citostáticos en la entidad empleadora:

Se entenderán como trabajadores expuestos los siguientes:

- Trabajadores del área de preparación de citostáticos realizadas al interior de una central de preparados estériles, actividad que involucra a los profesionales encargados de la preparación y a quienes lo asisten en dicha tarea.
- Trabajadores del área de administración del preparado a pacientes en terapia oncológica parenteral, y quienes lo asisten en dicha tarea en forma permanente.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en el plazo máximo de 60 días corridos, contado desde la fecha de la notificación de la prescripción.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado, en el módulo EVAST/Estándar Mínimo del SISESAT, mediante la remisión del e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleadora no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" en el campo "causa notificación" de la Zona de Notificación Autoridad.

Por su parte, respecto a los trabajadores que se mantienen en vigilancia de la salud, el organismo administrador

deberá prescribir a la entidad empleadora la remisión anual de la nómina actualizada de los trabajadores expuestos, según la periodicidad de las evaluaciones. Asimismo, deberá comunicar a la entidad empleadora que le debe informar los nuevos trabajadores contratados que se expondrán a citostáticos.

La vigilancia incluirá las siguientes acciones:

- Encuesta de salud (Anexo N°7 del Protocolo), anual
- Hemograma completo con recuento de reticulocitos y plaquetas, anual
- Medición de ciclofosfamida en orina cada 6 meses, en los casos de trabajadores con exposición directa a esta sustancia (administración y preparación)

El examen de orina para la medición de ciclofosfamida debe ser tomado al término del tercer día de la semana laboral. En el caso de realizar sistema de turnos, la muestra se debe tomar al final de la jornada laboral, evitando la toma de muestra el día viernes.

El médico de medicina del trabajo deberá evaluar todos los exámenes de los trabajadores en vigilancia, y solicitar citar a evaluación médica a todos aquellos trabajadores que tengan uno o más exámenes alterados.

Aquellos trabajadores que presenten exámenes normales, deberán ser citados a control con la enfermera de medicina del trabajo o de salud ocupacional quien les informará los resultados y reforzará medidas preventivas según lo que establece el Protocolo, o bien, el trabajador podrá recibir el resultado de los exámenes por medios digitales y la consejería de la señalada enfermera por medios electrónicos, con el reforzamiento de las medidas preventivas.

En caso de exámenes alterados, se deben adoptar las siguientes acciones.

En el caso de detectarse algún parámetro fuera de rango normal en el hemograma, sugerente a hemopatía maligna, el médico de medicina del trabajo decidirá el estudio complementario.

En los casos en que la ciclofosfamida en orina se encuentre sobre el valor establecido en el D.S N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, el trabajador deberá ser reubicado en puesto de trabajo sin exposición a citostáticos por un período mínimo de 3 días. La repetición del examen podrá ser realizada al tercer día. Paralelamente el equipo de higiene ocupacional del organismo administrador deberá revisar las condiciones ambientales y verificar el cumplimiento de la normativa vigente a través de la lista de chequeo (si es que ésta no ha sido aplicada aún), realizando una investigación de las posibles causas del resultado alterado en el trabajador. Esta información deberá ser entregada en un informe técnico a medicina del trabajo para ser evaluado por el médico de medicina del trabajo, junto con el resultado del segundo examen, quien decidirá el reintegro del trabajador a su lugar de trabajo.

La encuesta de salud, del Anexo N°7 del Protocolo, deberá ser realizada por la enfermera o por personal del área de salud capacitado en la aplicación de este instrumento. Si la encuesta de salud presenta positivo algunos de los signos y síntomas señalados en ella o presenta algunos de los antecedentes de salud reproductiva consultados, o lleva más de un año tratando de embarazarse, el trabajador o trabajadora debe ser evaluado por médico de medicina del trabajo.

El médico de medicina del trabajo determinará la necesidad de solicitar los exámenes complementarios a realizar, incluyendo función hepática y renal, y su manejo posterior.

En el caso de encontrar síntomas, signos y/o exámenes sugerentes de patología oncológica, el médico de medicina del trabajo deber derivar al trabajador(a) al proceso de calificación de enfermedad profesional.

## ii) Vigilancia de término de exposición

Corresponde a la etapa final de programa de vigilancia y debe ser realizada a todo trabajador que termina su exposición a citostáticos (desvinculación, cambio de puesto de trabajo a otro sin exposición a citostáticos). Es responsabilidad de la entidad empleadora notificar a su organismo administrador, cuando un trabajador termina su exposición a citostáticos.

Los exámenes que corresponde realizar son los siguientes:

- Hemograma completo
- Medición de ciclofosfamida en orina, en los casos de trabajadores con exposición directa a esta sustancia
- Examen médico

En el caso de encontrar signos o síntomas asociados a patología oncológica, el médico de medicina del trabajo deber derivar al trabajador (a) al proceso de calificación de enfermedad profesional.

c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada y no individualizada, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener los siguientes:

- i) Número de trabajadores expuestos a citostáticos
- ii) Número de trabajadores evaluados
- iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:
  - Trabajador citado No asiste (Trabajador citado para toma de exámenes o evaluación de salud, no asiste)
  - Trabajador rechaza evaluación
- iv) Número total de trabajadores sin alteración
- v) Número total de trabajadores con alteración

Los trabajadores que se debe informar en los numerales iv) y v) de esta letra c), corresponden aquellos con o sin alteraciones asociadas a la exposición a citostáticos, respectivamente.

El organismo administrador debe mantener registro, físico o digital, del rechazo de la evaluación por parte del trabajador (a).

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, el organismo administrador deberá entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada para acceder a sus resultados, según corresponda. Dicho plazo, no aplicará respecto de los hemogramas cuyos resultados deben ser informados en el plazo máximo de 5 días hábiles.

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.

---