

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

Versión del Compendio de Normas publicado por la Resolución Exenta N° 156 de 05 de marzo de 2018, vigente hasta el 17 de abril de 2018.

/ LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS

TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras

A. Obligaciones de prevención

La entidad empleadora es la principal obligada respecto de la prevención de los riesgos laborales, según fluye de las siguientes disposiciones.

Los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, establecen que el empleador estará obligado a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A su vez, el artículo 210 de dicho Código, obliga a las empresas o entidades empleadoras a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad.

Por su parte, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N°16.744, las entidades empleadoras deben desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En el mismo orden, el artículo 3° del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece que "la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

Conforme a lo expuesto, la asesoría en prevención de los riesgos laborales y la asistencia técnica que los organismos administradores otorgan a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, no reemplaza a éstas en el cumplimiento de las obligaciones que el artículo 184 del Código del Trabajo les impone.

Los trabajadores independientes, por su parte, deben implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les recomiende o prescriba su organismo administrador o las respectivas entidades fiscalizadoras.

En el evento que los trabajadores independientes no implementen las medidas que le fueren prescritas, su organismo administrador podrá sancionarlos con:

- La multa establecida en el artículo 80 de la Ley N°16.744, y
- Los recargos por incumplimiento de las medidas de prevención, en la cotización adicional que proceda, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de los demás organismos competentes.

Cuando el trabajador independiente deba realizar labores en dependencias de alguna entidad empleadora podrá requerir a ésta información de los agentes de riesgo a los que estará expuesto y de las medidas preventivas que requiera adoptar para controlarlos.

De acuerdo con la naturaleza del trabajo realizado por el trabajador independiente, los organismos administradores deberán realizar actividades de prevención mediante la difusión masiva de los riesgos laborales y de las medidas preventivas en base a las actividades económicas informadas por estos trabajadores.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores independientes, cuando éstos la requieran.

B. Departamentos de Prevención de Riesgos

1. Entidades empleadoras obligadas a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

El artículo 66 de la Ley N°16.744 establece que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, comerciales e industriales con más de 100 trabajadores.

El D.S. 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, los que deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuyo tiempo de atención y categoría (profesional o técnica), se encuentran regulados en sus artículos 10 y 11.

2. Constitución del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en régimen de subcontratación

El artículo 66 bis de la Ley N°16.744, establece que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, y velar por la constitución y funcionamiento, entre otros, de un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Los requisitos para la constitución y funcionamiento de este Departamento se establecen en el D.S. N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al respecto, el artículo 26 del citado decreto, dispone que la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento este departamento, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100, cualquiera sea su dependencia y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, siempre que se trate de actividades mineras, industriales y comerciales.

Ahora bien, el citado D.S. N°76, distingue dos situaciones respecto de la constitución y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

a) Empresa principal debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

En este caso, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales que ya se encuentre constituido y en funcionamiento en la empresa principal, además de las funciones que le son propias, de acuerdo con el artículo 8° del D.S. N°40, debe asumir las establecidas en el artículo 31 del señalado D.S. N°76.

Así, en el caso de una empresa principal con más de una obra, faena o servicios propios de su giro, su Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá cumplir sus funciones y las establecidas para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en donde corresponda.

Dicho Departamento deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del D.S. N°76. Asimismo, en cada obra, faena o servicio propios de su giro, en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia señalada en el párrafo precedente, la empresa principal deberá contar con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 8° del D.S. N°40 y en el artículo 31 del D.S. N°76, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena.

Contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, ente otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

b) Empresa principal no debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

En este caso, la empresa principal tendrá las siguientes opciones:

- i) Podrá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá asumir las funciones que corresponde cumplir al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones, conforme al D.S. N°40, de 1969.

Este Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento. Asimismo, deberá contar en cada obra, faena, o servicio propio de su giro en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia, con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 31, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena, así como las del artículo 8° del D.S. N°40, para todos los trabajadores de la empresa principal.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos

especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

- ii) En caso que no constituya un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, estará obligada a adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en una obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100 y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del D.S. N°76.

Si la empresa principal cuenta con dos o más obras, faenas o servicios que cumplan con los requisitos indicados, deberá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en cada uno de ellos.

Cada Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con el artículo 30, del D.S. N°76 y contar con los medios y el personal necesario para cumplir las funciones que especialmente se le encomiendan en el artículo 31 del mismo decreto, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada obra, faena o servicio en que se cumplan las condiciones de número total de trabajadores y tiempo de permanencia anteriormente señaladas.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio y su rotación, entre otros factores.

Por lo tanto, en los casos en que la empresa principal cuente con Departamento o decida constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá contratar dentro del personal necesario para cumplir las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, en la respectiva faena, a lo menos, a un experto en prevención de riesgos por el tiempo establecido en el artículo 11 del D.S. N°40. Para efectos de aplicar la tabla del señalado artículo 11, se deberá considerar el número total de trabajadores presentes en la faena, sin importar su dependencia y la tasa de cotización adicional genérica de la empresa principal.

Lo anteriormente expuesto, se resume en el siguiente cuadro:

SITUACIONES	ALTERNATIVAS	EN FAENAS
Normativa exige a la Empresa Principal tener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40)	DPREP debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo y cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40)
Normativa no exige a la Empresa Principal contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40)	Empresa Principal puede constituir DPREP, el que debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo. DPREP debe cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40)
	Empresa Principal decide no constituir DPREP. En cada faena (en que se cumplan las exigencias del art. 26 del D.S. N°76) debe constituir DPRF.	El jefe del DPRF debe ser un Experto profesional (tiempo completo)

DPREP: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Empresa Principal (D.S. N°40)

DPRF: Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (D.S. N°76).

C. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

CAPÍTULO I. Del sector público

El D.S. N°168, de 1995, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del sector público a que se refiere el artículo 1° de la Ley N°19.345, establece, en su artículo 1°, que la constitución y funcionamiento de estos Comités se regirán por lo dispuesto en el D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, se entenderá por trabajadores a los funcionarios de planta, a contrata y contratados según el Código del Trabajo.

Conforme dispone el Dictamen N°4.393, de 1997, de la Contraloría General de la República, el Inspector del Trabajo será ministro de fe en la votación y corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social, resolver cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad o el funcionamiento del mismo, sin ulterior recurso.

CAPÍTULO II. Comités Paritarios de Puertos

El D.S. N°3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la aplicación del artículo 2° de la Ley N°20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de faena portuaria, establece la obligación de las empresas de muellaje de constituir comités paritarios de higiene y seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

Además, dispuso que, cuando en un mismo puerto presten servicios dos o más empresas de muellaje, cada una de ellas debe otorgar las facilidades necesarias para la integración, constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Puerto, cuyas decisiones en materias de sus competencias serán obligatorias para todas estas entidades empleadores y sus trabajadores. A su vez, a este último comité se le encarga la coordinación de los comités paritarios de empresa de muellaje y el ejercicio de aquellas atribuciones que establece el artículo 66 de la Ley N°16.744, en los casos que defina el reglamento.

Asimismo, el Comité Paritario de Puerto debe actuar de forma coordinada con el Departamento de Prevención de Riesgos e investigar las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, e indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, de acuerdo a lo establecido en los numerales 3) y 4) del artículo 66 de la Ley N°16.744, respecto de aquellas entidades empleadoras que se desempeñen en el respectivo puerto y no cuenten con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Por su parte, el artículo 19 del D.S. N°3, prescribe que el Comité Paritario de Puerto podrá solicitar asistencia técnica a los organismos administradores de la Ley N°16.744, quienes estarán obligados a prestar tal asistencia en la forma, casos y condiciones que determine la Superintendencia de Seguridad Social.

Para estos efectos, la referida Superintendencia ha instruido lo siguiente:

1. Materias en las cuales los Comités Paritarios de Puerto podrán requerir asistencia técnica a los organismos administradores:
 - a) Capacitación en materia de prevención de riesgos laborales a los integrantes del comité, orientada al cumplimiento de sus funciones.
 - b) Asistencia técnica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo en caso que no exista alguna evaluación realizada previamente por un organismo administrador de la Ley N°16.744, y
 - c) Asistencia respecto de la utilización de los instrumentos de protección que correspondan, en los mismos términos indicados en la letra b) anterior.
2. Organismo administrador al que se le deberá solicitar asistencia técnica
 - a) En aquellos casos en que la asistencia requerida diga relación con una empresa en particular del recinto portuario, el Comité Paritario de Puerto deberá solicitarla al organismo administrador a que esté afiliada esta última, y
 - b) Si la situación involucra a dos o más empresas afiliadas a diversos organismos administradores, la asistencia deberá ser requerida a todos ellos, informándoles de esta situación.
3. Contenido de la solicitud de asistencia técnica dirigida a los organismos administradores
 - a) La solicitud deberá indicar de manera precisa la materia en la cual se requiere la asistencia técnica, acompañando los antecedentes con que cuente el comité al respecto.
 - b) Junto con la respectiva solicitud, se deberá enviar al organismo administrador respectivo copia del acta de la sesión en la cual el comité acordó solicitar la asesoría.
 - c) Se deberá identificar a cada una de las empresas involucradas, si hay más de una, y
 - d) La solicitud de asistencia al organismo administrador deberá, asimismo, ser enviada a cada una de las entidades empleadoras indicadas en la letra c) anterior.

D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves

CAPÍTULO I. Antecedentes

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones:

1. Accidente del trabajo fatal

Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

2. Accidente del trabajo grave

De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

- a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

- b) Obliga a realizar maniobras de reanimación

Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

- c) Obliga a realizar maniobras de rescate

Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

- d) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros

Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

- e) Ocurra en condiciones hiperbáricas

Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

- f) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

3. Faena afectada

Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

CAPÍTULO II. Obligaciones del empleador

1. Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención pre hospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni accidentes del trabajo ocurridos

en la vía pública.

2. El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras".

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- Dirección del Trabajo
- Ministerio de Salud

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

3. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
4. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.
5. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.
6. La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.
7. En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información, deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.

8. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.
9. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán el cumplimiento de las medidas inmediatas u otras que estimen pertinentes y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.
10. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
11. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
12. En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de

dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

13. El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

E. Obligaciones en régimen de subcontratación

Las normas que rigen el trabajo en régimen de subcontratación contenidas en el artículo 183-A del Código del Trabajo y en el artículo 66 bis de la Ley N°16.744, resultan aplicables y revisten carácter de obligatorias para todos los empleadores y trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y a las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que sus funcionarios o trabajadores no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, o que estando sujetos a un estatuto de tal naturaleza, éste no contemple disposiciones que regulen el trabajo en régimen de subcontratación.

El régimen de subcontratación rige respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o se prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas solamente aquellas que se realizan de modo discontinuo y esporádico. Según ha señalado la Dirección del Trabajo, en su Ordinario N°141/05, de 10 de enero de 2007, estarán afectas a la regulación del régimen de trabajo en subcontratación "...las obras o labores que el trabajador deba realizar para la empresa principal cuando éstas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal".

Ahora bien, el artículo 66 bis de la Ley N°16.744, dispone que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Asimismo, corresponderá a la empresa principal velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Por su parte, el artículo 4° del D.S. N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del referido artículo 66 bis, señala que "... se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación".

Por lo tanto, debe entenderse como "obra, faena o servicios propios del giro de la empresa principal", todas aquellas que el trabajador subcontratado debe realizar para dicha empresa cuando éstas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, y que estén destinadas a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios. Por ejemplo, se encuentran afectos a este régimen los trabajadores de una empresa de aseo que, en forma diaria o regular, realizan labores o servicios del rubro para la empresa principal, en virtud de un acuerdo celebrado entre ambas empresas, siempre que se cumplan los demás requisitos que exige la ley. Por el contrario, quedarán excluidos, por ejemplo, los trabajadores de empresas externas que realicen reparaciones de instalaciones eléctricas, la contratación de un espectáculo para la fiesta de fin de año, u otras que se realizan en forma ocasional y extraordinaria.

Por otra parte, el que la obra, faena o servicio se ejecute "bajo la responsabilidad de la empresa principal", significa que debe ejecutarse bajo su organización y control, por lo que debe adoptar las medidas preventivas respecto de todos los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, propios o subcontratados, al interior de la obra, faena o servicio propio de su giro. Por ejemplo, en el caso de una construcción, es la empresa constructora y no la inmobiliaria, la responsable de implementar la estructura preventiva que establece el artículo 66 bis de la Ley N°16.744, cuando la construcción de la edificación ha sido encomendada a la empresa constructora y, por tanto, se encuentra supeditada a ésta desde el punto de vista de su ejecución y organización.

Lo anterior, es sin perjuicio de las obligaciones individuales de las empresas contratistas y subcontratistas respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias.

F. Anexos



ANEXO N°1: Contactos de Entidades Fiscalizadoras

TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores

A. Responsabilidad de los organismos administradores

1. Actividades permanentes de prevención de riesgos laborales

Conforme a lo establecido en el artículo 12 letra c) de la Ley N°16.744 y en el Título II del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las mutualidades de empleadores tienen la obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos laborales en los términos que dicha normativa dispone.

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

En el caso de las empresas con administración delegada, estos procedimientos o gestiones deben ser desarrollados e implementados por las mismas y dirigidos a sus trabajadores, atendida su doble condición de empleador y administrador delegado de la Ley N°16.744.

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

Estas actividades estarán condicionadas en cada caso por:

a) La naturaleza del proceso productivo de cada empresa

Este factor dice relación con la clase o tipo de actividad de la entidad empleadora adherida y con las tareas específicas que desempeñan los trabajadores, de tal forma, las medidas de higiene y seguridad que deben prescribirse a las empresas de acuerdo a su giro son técnicamente distintas. A modo ejemplar, las mutualidades de empleadores han confeccionado cartillas de prevención de riesgos por medio de las cuales describen las actividades que involucra un determinado oficio, los riesgos asociados al mismo y, por último, las medidas de seguridad e higiene que los empleadores deben adoptar para cada tipo de industria o faena y específicamente para cada oficio o labor del trabajador.

b) La magnitud de los riesgos

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

Las mutualidades deben planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el desarrollo de sus objetivos, a través de sus distintos órganos, siendo la prevención de riesgos uno de los elementos centrales y de mayor relevancia en la gestión encomendada.

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

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

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

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

3. Personal especializado en prevención

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Actividades preventivas

Los organismos administradores tienen la obligación de proporcionar a sus entidades empleadoras afiliadas o adheridas las prestaciones preventivas que dispone la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios, las que deben otorgarse de manera gratuita y con criterios de calidad, oportunidad y equidad.

Estas acciones deberán ser imputadas en el ítem Código 42050 "Prestaciones preventivas de riesgos" del FUPEF, instruido en el Libro VIII.

Con la finalidad de unificar criterios, se presentan a continuación las definiciones operativas de las actividades preventivas, que serán de utilidad en la fiscalización de los respectivos planes de prevención.

B. Asesoría en la autoevaluación básica de aspectos legales y riesgos críticos

1. Autoevaluación básica de cumplimiento de aspectos de legales

Los organismos administradores deberán entregar información sobre aspectos legales básicos en materias de seguridad y salud en el trabajo, utilizando la pauta de autoevaluación definida por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante el trabajo de homologación de diagnósticos iniciales realizado el año 2016 en conjunto con los organismos administradores. Esta pauta de autodiagnóstico, incluye aspectos básicos de cumplimiento legal relacionados con materias de seguridad y salud en el trabajo, siendo el empleador quien deberá aplicarla en la empresa. Su formato se encuentra en el Anexo N°2 "Autoevaluación básica de cumplimiento de aspectos de legales".

Junto con lo anterior se le deberá informar a la empresa adherente acerca de las prestaciones preventivas, médicas y económicas ofrecidas por el organismo administrador en el marco del Seguro de la Ley N°16.744, según el tamaño de la empresa y sector económico, así como también de las sanciones, precisando las causas por las cuales se puede alzar la tasa de cotización adicional por parte de los organismos administradores. Finalmente se deberá informar el rol de la Superintendencia de Seguridad Social como entidad fiscalizadora e instancia de reclamos, según lo señalado en el Título VIII, del Libro I.

2. Autoevaluación básica de riesgos críticos en centros de trabajo

Los organismos administradores deberán entregar información para que la entidad empleadora pueda identificar en cada uno de sus centros de trabajo, aquellas tareas que impliquen alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y que puedan ocasionar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales. Esta actividad es realizada por el empleador con la asistencia técnica del organismo administrador utilizando el Anexo N°3 "Autoevaluación Básica de Riesgos Críticos", definido por la Superintendencia de Seguridad Social mediante el trabajo de homologación de

diagnósticos iniciales, realizado el año 2016, en conjunto con los organismos administradores.

C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos en centros de trabajo

Es una actividad presencial realizada por el organismo administrador en las empresas afiliadas y/o adheridas que consiste en un proceso dirigido a la identificación de peligros y estimación de la magnitud de los riesgos que, de no ser controlados, puedan causar accidentes y/o enfermedades profesionales, con el fin de prescribir medidas que apunten a controlar los riesgos en su fuente de forma prioritaria.

Corresponde al contacto presencial inicial del organismo administrador, dando origen a una prescripción de medidas, el desarrollo de un plan de prevención para el centro de trabajo y/o empresa, requerimientos de asistencia técnica, capacitación o evaluaciones y vigilancia ambiental o de la salud, así como la posibilidad de desarrollar alguna actividad de innovación en prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El respectivo organismo administrador deberá informar y asesorar a la entidad empleadora, por la vía que considere más idónea, sobre la aplicación de las herramientas de autoevaluación a que se refieren los números 1 y 2 de la letra B precedente, las que deben estar disponibles en la plataforma web de cada organismo. Lo anterior, deberá realizarse dentro de los tres primeros meses de la adhesión, en el caso de las mutualidades, o antes de que se enteren 6 cotizaciones mensuales, en el caso del ISL.

D. Asistencia técnica

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

Existen diversos tipos de asistencia técnica siendo los principales:

1. Asistencia técnica en gestión de riesgos

Contempla las acciones destinadas a entregar herramientas a las empresas, para que éstas sean capaces de gestionar sus riesgos, independiente de su tamaño, actividad económica y riesgos específicos que deriven de sus actividades. La asistencia técnica dará como resultado prescripciones por parte del organismo administrador, las que deben ser registradas y verificadas de acuerdo a los plazos establecidos.

En este contexto, los organismos administradores deben indicar a las entidades empleadoras afiliadas que, para la compra de los elementos o equipos de protección personal (EPP) que no cuenten con un organismo certificador en el país, consulten previamente el Registro Voluntario de Fabricantes e Importadores de Elementos de Protección Personal.

Dicha orientación tiene por finalidad que los EPP adquiridos por las entidades empleadores para sus trabajadores, cuenten con las condiciones mínimas de calidad, de conformidad a lo establecido en el artículo 22 del D.S. N°40, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

Contempla toda asistencia proporcionada a las entidades empleadoras en la constitución y funcionamiento del o los comités paritarios que le corresponda conformar según su dotación. Puede incluir el apoyo en la implementación de sistemas de gestión o plataformas tecnológicas que apoyen el trabajo del comité y las capacitaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo, que incluya al menos los aspectos básicos obligatorios y de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en particular sobre la metodología de investigación de accidentes.

3. Asistencia técnica en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Consiste en asistir en forma directa a las empresas en la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que asegure el mejoramiento continuo, incluyendo las capacitaciones a trabajadores o expertos en prevención de riesgos, requeridas para su adecuado funcionamiento y que garantice, de esta manera, la protección de la salud de los trabajadores, mediante el control de las condiciones de trabajo.

E. Capacitaciones

Toda actividad o conjunto de acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias dirigidas a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo mediante una experiencia de aprendizaje, entregada por medios presenciales o virtuales orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias.

Las definiciones establecidas, deberán ser consideradas a fin de informar correctamente el tipo de capacitación en el Sistema de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) de acuerdo con lo establecido en la Letra F, Título I, del Libro IX.

Las capacitaciones podrán ejecutarse, entre otras, a través de:

1. Charlas

Son actividades realizadas preferentemente de manera presencial a través de las cuales se pretende entregar conocimientos básicos y generales sobre una materia específica con una duración menor a 2 horas pedagógicas.

2. Cursos

Constituyen actividades formativas dictadas preferentemente de manera presencial, vinculadas a la adquisición de conocimientos en algún campo específico de la seguridad y salud del trabajo, con una duración mínima de 2 horas pedagógicas y que no supera las 9 horas. Sus contenidos se deberán desarrollar de forma teórico-práctica y se requiere que cuente con un proceso formal de evaluación.

Los cursos se podrán desarrollar de forma modular, es decir segmentando en partes el proceso educativo respectivo. No obstante, para el recuento de trabajadores con fines de metas y su remisión a sistemas de información, se considerará como participantes en la capacitación a quienes hayan cumplido con los requisitos mínimos de asistencia sobre la totalidad del curso y como aprobados quienes, siendo participantes, hayan rendido una evaluación donde logren superar las exigencias establecidas para la capacitación, cuando corresponda. En ningún caso se deberá considerar con fines de metas de capacitación a trabajadores que, iniciando un curso, lo hayan abandonado o no hayan cumplido sus requisitos mínimos de asistencia, o contar como una capacitación separada a cada módulo al que asista un trabajador.

3. Seminarios

Actividad presencial que tiene por finalidad profundizar en una o más materias específicas a través de la exposición teórica de relatores, con la finalidad de generar conocimiento y actualización de las materias tratadas, con una duración mínima de 2 horas pedagógicas.

4. Programas integrales de capacitación

Corresponden a actividades formativas dictadas preferentemente de manera presencial, vinculadas a la adquisición de conocimientos en diferentes áreas específicas de la seguridad y salud del trabajo, con una duración mínima de 9 horas pedagógicas. Sus contenidos se deberán desarrollar de forma teórico-práctica y se requiere que cuenten con un proceso formal de evaluación. Deben estar subdivididos en cursos, cada uno de ellos conducentes a lograr objetivos propios, como también a contribuir a los objetivos globales del programa integral de capacitación.

Los cursos se podrán desarrollar de forma modular, es decir segmentando en partes el proceso educativo respectivo. No obstante, para el recuento de trabajadores con fines de metas y su remisión a sistemas de información, se considerará como participantes en la capacitación a quienes hayan cumplido con los requisitos mínimos de asistencia sobre la totalidad del curso y como aprobados quienes, siendo participantes, hayan rendido una evaluación donde logren superar las exigencias establecidas para la capacitación, cuando corresponda. En ningún caso se deberá considerar con fines de metas de capacitación a trabajadores que, iniciando un curso, lo hayan abandonado o no hayan cumplido sus requisitos mínimos de asistencia, o contar como una capacitación separada a cada módulo al que asista un trabajador.

Los programas integrales de capacitación deberán ser reportados al sistema de información, a nivel de cada uno de los cursos que lo componen, dándose certificación u otro medio de prueba por parte del organismo administrador mediante la corroboración del cumplimiento de todos sus componentes, incluida alguna evaluación global si así lo dispusiera.

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 deberán actuar de acuerdo con lo establecido en el LIBRO IX sobre Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), Módulo de Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST).

La evaluaciones de salud realizadas por los organismos administradores 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.

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. Evaluaciones médicas ocupacionales

Las evaluaciones de salud realizadas a trabajadores que se desempeñan en tareas que presentan un riesgo inherente para su salud y/o seguridad, conforme a la evaluación de riesgos, debe ser realizada siempre previo a una reasignación a un nuevo cargo/tarea o periódicamente durante el desempeño del mismo.

El objetivo de estas evaluaciones es determinar, inicial y periódicamente, la presencia de patologías que pudieran eventualmente complicarse con la exposición a agentes o condiciones presentes en el lugar de trabajo o por la ejecución de tareas/funciones específicas del cargo y que puedan contraindicar su desempeño. Asimismo, permiten detectar condiciones médicas o factores de riesgos personales que hagan al trabajador más vulnerable a accidentarse o enfermarse, contraindicando también su desempeño. Ejemplos de estos son: evaluación para altura física, espacios confinados, altura geográfica, usuario de respirador, operador de equipo móvil, brigadas de emergencia, buzo y vigilante, entre otros.

Estas evaluaciones son de cargo del respectivo organismo administrador.

3. Programas de vigilancia epidemiológica

Conforme a 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.

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 deberá 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.

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) 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 o psicosociales.

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. Información que debe ser entregada al trabajador y al empleador

Los exámenes realizados a los trabajadores en el contexto de la posible exposición a un determinado riesgo, con el propósito de prevenir la aparición de una enfermedad o la ocurrencia de un accidente laboral, es decir, evaluaciones preventivas en el contexto del Seguro de la Ley N°16.744, atendido que no son parte de una ficha clínica, se rigen por lo establecido en la Ley N°19.628, sobre Protección de la Vida Privada en lo concerniente a los Datos Personales.

En estos casos, el organismo administrador deberá:

- a) Tratándose de exámenes ocupacionales para determinar si la condición de salud de un trabajador es compatible con las funciones que desempeña o que deberá asumir:
- Remitir al empleador un informe que indique si el trabajador presenta o no contraindicaciones para desempeñarse en una condición laboral determinada (por ejemplo, a gran altura geográfica).
 - Entregar al trabajador un informe sobre su aptitud o contraindicaciones para desempeñar un determinado cargo, en consideración a los agentes o factores de riesgo propios del mismo. Además, le deberá informar el o los diagnósticos médicos y las recomendaciones correspondientes (por ejemplo, debe controlar su presión arterial).
 - Entregar al trabajador copia de los resultados de los exámenes efectuados, si éste los solicitara.
- b) Tratándose de exámenes practicados a los trabajadores en razón de vigilancia epidemiológica:
- Remitir al empleador un informe que indique, en forma agregada e innominada, los resultados generales de dichos exámenes.
 - Dar las indicaciones que se estimen necesarias al empleador para que éste realice acciones para la prevención de enfermedades de origen profesional.
 - Dar indicaciones al empleador para el traslado del trabajador, cuando se le haya diagnosticado una enfermedad profesional, a una faena donde no esté expuesto al riesgo o al agente causal de la enfermedad.
 - Entregar a cada trabajador los resultados de sus exámenes y las recomendaciones que correspondan.

En el evento que el empleador solicite al organismo administrador que se le dé a conocer el resultado de los exámenes indicados en los números a) y b) anteriores, dicho organismo deberá solicitar la autorización al trabajador, lo que debe constar por escrito en un documento destinado exclusivamente a este fin, bajo firma de éste. Este trámite deberá efectuarse una vez que el trabajador conozca el resultado de los exámenes.

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.

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 debe 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 debe 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 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 que procedan.

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, debe 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, debe precisarse 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 deben 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 ella, independientemente del tiempo de exposición, es quien debe 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 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 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 debe 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 empresas en que existe exposición a sílice, y en caso que una de éstas se cambie de organismo administrador, el antiguo debe 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.

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 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 empresa, 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), referida específicamente a dicho trabajador, a fin de continuar con la vigilancia.

Además, solo 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 para los 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 III. Evaluación de riesgo psicosocial laboral

1. Antecedentes generales

Los factores de riesgo psicosocial laboral poseen el potencial de generar enfermedades de salud mental e incluso somática en los trabajadores.

Son variados los instrumentos de medición de Riesgo Psicosocial Laboral -RPSL- desarrollados a nivel mundial con metodologías reconocidas, encontrándose validado en Chile el 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 RPSL de los trabajadores en las entidades empleadoras, lo que determina el ingreso al programa de vigilancia del organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada.

Es el empleador quien debe realizar la identificación y evaluación del riesgo utilizando la versión breve o completa del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Este instrumento permite evaluar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo y determinar, de acuerdo a 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 RPSL, es caracterizar estos riesgos en el lugar de trabajo y así implementar medidas correctivas que conduzcan a disminuir la incidencia y prevalencia de las enfermedades profesionales de los trabajadores.

2. Acerca del cuestionario SUSESO/ISTAS21

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es la versión validada en Chile, por la Superintendencia de Seguridad Social, de la edición en castellano del Copenhague Psychosocial Questionnaire. Es un instrumento de medición del Riesgo Psicosocial Laboral (RPSL) que debe ser aplicado con una metodología participativa, resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.

En Chile se validaron dos versiones:

- El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, corresponde a la versión íntegra de este instrumento. Está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición y caracterización del RPSL, con el fin de establecer el nivel de RPSL, diseñar intervenciones, investigación y vigilancia epidemiológica.
- El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, corresponde a la versión abreviada del instrumento. Está construido para ser aplicado principalmente como tamizaje, establecer el nivel de RPSL y diseñar intervenciones.

Ambas versiones han sido actualizadas y están contenidas en el Manual de uso año 2016 que se adjunta en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21".

La aplicación del instrumento debe 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. La falta de acuerdo entre los actores involucrados impide que los resultados del cuestionario sean utilizados como medición válida de riesgo, de modo que si se produjera esta situación debe quedar registrada por escrito con sus fundamentos por parte del empleador.

Según lo establecido en el Protocolo, medir los RPSL 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".

Los detalles con respecto a la metodología, condiciones de uso y fórmulas para realizar el cálculo del nivel de riesgo, se encuentran establecidos en el Manual contenido en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21".

3. Instrucciones a los organismos administradores sobre el uso del cuestionario SUSESO/ISTAS21

- a) Con el objetivo que las empresas y organizaciones apliquen correctamente el cuestionario, los organismos administradores deberán:
 - i) Capacitar a todos sus profesionales que prestan asistencia técnica en el programa de vigilancia de RPSL, mediante un curso de al menos 16 horas de duración sobre el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y la metodología SUSESO/ISTAS21. Se debe mantener un registro de todos los profesionales capacitados, el que debe ser informado a la Superintendencia de Seguridad Social.
 - ii) Presentar a la Superintendencia de Seguridad Social una propuesta de capacitación para dar cumplimiento al punto precedente.
 - iii) Promover y difundir tanto el Manual de uso año 2016 del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, como las presentes instrucciones, entre sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas. Se deberá mantener un sistema de registro de las empresas efectivamente contactadas -en qué consistió la acción de difusión y/o cómo se informó-, que deberá estar a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.
 - iv) Realizar capacitaciones sobre los factores de RPSL entre sus empresas adherentes o afiliadas, de acuerdo a lo instruido en el plan anual de prevención.
 - v) Contar con una plataforma electrónica para la aplicación del cuestionario versión breve y el análisis de resultados, la que será sometida a una revisión por parte de la Superintendencia de Seguridad Social que definirá criterios para verificar su correcto funcionamiento. Se excluye de esta obligación a las empresas con administración delegada.
 - vi) Disponer del material gráfico necesario (impreso y/o virtual) para que las empresas u organizaciones puedan realizar la campaña de sensibilización y difusión que contempla la metodología, así como un modelo de bitácora para que la empresa u organización pueda registrar las acciones efectuadas en el cumplimiento de la metodología SUSESO/ISTAS21.

- vii) Entregar orientaciones generales para el diseño de medidas preventivas, de acuerdo a los resultados obtenidos por parte de la empresa u organización.
- b) En aquellos centros de trabajo que hayan obtenido nivel de "riesgo medio", los organismos administradores deben prescribir medidas preventivas generales e instruir acciones específicas para las unidades de análisis que, dentro del centro de trabajo, hayan obtenido "riesgo alto".
- c) Con respecto a los lugares de trabajo que hayan obtenido un nivel de "riesgo alto" o hayan mantenido nivel de riesgo en la reevaluación, a fin de ser incorporados a sus programas de vigilancia los organismos administradores de la Ley N°16.744 deberán:
- i) Guiar el proceso de aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión completa, cumpliendo con la metodología SUSESO/ISTAS21 descrita en el Manual de uso año 2016. Anexo N°4 "Manual del método cuestionario suseso/istas 21".
 - ii) Capacitar sobre la metodología SUSESO/ISTAS21 mediante cursos a los integrantes del comité de aplicación de la empresa o institución. Para fines de reportar en los sistemas de información vigente, dichos cursos deberán tener una denominación única tanto en el nombre de la capacitación como en el código de la capacitación.
 - iii) Utilizar la plataforma electrónica del cuestionario versión completa que dispone la Superintendencia de Seguridad Social y gestionar su activación para el correcto uso de la misma, realizando el siguiente procedimiento general:
 - Enviar la "solicitud de cuestionario SUSESO/ISTAS21" mediante el documento electrónico descrito en el Anexo N°5 "Documento electrónico Solicitud de cuestionario ISTAS21", a través del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), en los plazos descritos en el numeral iv) siguiente.
 - En un plazo de dos días hábiles y, en base a la solicitud enviada y previa validación, se habilitará el proceso en el sistema SUSESO/ISTAS21, en los términos requeridos y retornará un correo electrónico con las credenciales de acceso al responsable del organismo administrador a cargo del proceso de ese Centro de Trabajo.

Corresponde al organismo administrador orientar a la empresa en la administración de las credenciales de acceso y la forma de su distribución.

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 organismo administrador.

 - Los organismos administradores serán los responsables de centralizar las inquietudes, incidencias o modificaciones al proceso ISTAS de cualquier tipo que se pudiesen presentar, tales como: prórrogas, suspensiones, aumento o disminución de la cantidad de evaluados, modificación a algún antecedente reportado en la "solicitud de cuestionario SUSESO/ISTAS21".

En lo referente a las incidencias o modificaciones que se presenten, éstas deberán ser derivadas a la Superintendencia de Seguridad Social mediante correo electrónico a la casilla sisesat@suseso.cl en un plazo de 3 días hábiles, desde que el organismo administrador tomó conocimiento del requerimiento. La Superintendencia de Seguridad Social será la responsable de revisar, evaluar y resolver las situaciones que informe el organismo administrador.
 - iv) Desde que la empresa o institución informa al organismo administrador del nivel de "riesgo alto" o de que se ha mantenido el nivel de riesgo en la reevaluación, éste tiene un plazo máximo de 20 días hábiles administrativos (de lunes a viernes, excepto festivos) para iniciar las gestiones descritas en el punto iii) precedente. La aplicación del cuestionario no podrá sobrepasar los 60 días hábiles administrativos contados desde que el organismo administrador tomó conocimiento del "riesgo alto" o de la mantención del nivel de riesgo. Para la activación de la plataforma electrónica debe haberse cumplido con las etapas previas que contempla la metodología SUSESO/ISTAS21.
 - v) Dar respuesta en primera instancia a las dudas y consultas de las empresas u organizaciones con respecto al uso de la plataforma SUSESO/ISTAS21 para la aplicación de la versión completa del cuestionario.
 - vi) Asesorar al comité de aplicación para la interpretación de los resultados.
 - vii) Conducir los procesos de análisis grupal de acuerdo a la metodología SUSESO/ISTAS21 descritas en el manual de uso año 2016 antes señalado.
 - viii) Orientar el diseño de las intervenciones y prescribir las medidas correctivas a partir de los resultados de los análisis grupales y de lo acordado por el comité de aplicación.
 - ix) Monitorear la ejecución de las medidas prescritas.
 - x) Una vez vencido el plazo para la implementación de las medidas, verificar si el empleador dio cumplimiento a

ellas y, en caso negativo, informar a la Inspección del Trabajo y a la autoridad sanitaria competente, además de proceder de acuerdo a lo descrito en el artículo 68 de la Ley N°16.744.

- x) Guiar el proceso de reevaluación con la versión completa del cuestionario, respetando los tiempos indicados en el Protocolo.
 - xii) El lugar de trabajo podrá salir del programa de vigilancia de su organismo administrador cuando en la reevaluación -con la versión completa del cuestionario- no obtenga un nivel de "riesgo alto". En todo caso, el organismo administrador siempre deberá dejar recomendaciones de medidas de acuerdo al nivel de riesgo que alcance la organización.
- d) Con respecto a los lugares de trabajo que hayan presentado un caso de patología de salud mental de origen profesional, a fin de ser incorporados al programa de vigilancia, los organismos administradores de la Ley N°16.744 deberán:
- i) Aplicar la versión completa del instrumento, independiente del número de trabajadores del lugar de trabajo, y cumplir con las acciones indicadas en los numerales i, ii, iii, v, vi, vii, viii, ix, x, xi, xii de la letra c) precedente.
 - ii) Las gestiones indicadas en el numeral i) precedente, deben ser iniciadas dentro del plazo de 20 días hábiles administrativos desde la calificación del caso como de origen laboral por parte del organismo administrador o desde que el organismo administrador haya recibido dicha resolución de la Superintendencia de Seguridad Social. La aplicación del cuestionario no podrá sobrepasar los 60 días hábiles administrativos contados desde la calificación de la patología de salud mental de origen profesional.
 - iii) En estos casos, el análisis y diseño de las intervenciones deben tener en cuenta los hallazgos del estudio de puesto de trabajo para patología de salud mental realizado durante la calificación del origen de la enfermedad, resguardando la confidencialidad de los datos del trabajador evaluado. Para esto es indispensable la coordinación entre el equipo de prevención a cargo de aplicar el cuestionario SUSESO/ISTAS21 y el equipo a cargo del estudio de puesto de trabajo.
 - iv) En los lugares de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores, la aplicación de la versión completa debe ser realizada en la o las unidades de análisis en las que el trabajador estuvo expuesto al riesgo. Cuando el lugar de trabajo cuente con un número de trabajadores igual o inferior a 100, la versión completa del cuestionario se debe aplicar a todo el lugar de trabajo.
 - v) En el caso que el centro de trabajo cuente con una evaluación de RPSL realizada con la versión completa del cuestionario y haya transcurrido menos de un año desde la aplicación, el organismo administrador deberá verificar el correcto cumplimiento de la metodología SUSESO/ISTAS21 y cumplir con lo descrito en los numerales ix, x, xi, xii de la letra c) anterior.
 - vi) Generar un programa de retorno al lugar de trabajo para el trabajador que haya sido calificado con una patología de salud mental de origen profesional.
- e) Con respecto a los lugares de trabajo que hayan presentado "riesgo alto", mantenido nivel de riesgo en la reevaluación o presentado un caso de patología de salud mental de origen laboral, y que habiendo realizado todas las gestiones posibles para que la empresa o institución utilice la plataforma electrónica del cuestionario de SUSESO, aun persista la imposibilidad de su uso, los organismos administradores de la Ley N°16.744 deberán:
- i) Guiar el proceso de aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión completa, de acuerdo a lo indicado en los numerales ii, vi, vii, viii, ix, x, xi y xii de la letra c) precedente, contemplando las particularidades de su aplicación en papel descritas en el manual de uso año 2016, e
 - ii) Instruir a la empresa para la transcripción del resultado del cuestionario sobre una planilla electrónica que posea un formato idéntico al que exige la plataforma SUSESO/ISTAS21, y realizar la verificación de su correcto traspaso.
- f) En los casos de empresas o instituciones que por reevaluación deban comparar sus actuales resultados con los niveles de riesgo del Protocolo del año 2013, los organismos responsables deberán guiarse por las siguientes pautas:
- i) Las condiciones "sin riesgo" y "riesgo bajo" definidas por el protocolo anterior y por las instrucciones correspondientes de la Superintendencia de Seguridad Social, serán equivalentes al nivel de "riesgo bajo" definido por el protocolo año 2017 de riesgos psicosociales aprobado por el Ministerio de Salud.
 - ii) Las condiciones de "riesgo medio" y "riesgo alto nivel 1" definidas por el Protocolo año 2013 y por las instrucciones correspondientes de la referida Superintendencia, deberán ser recalculadas por los organismos responsables en base a las prevalencias de los niveles de riesgo del lugar de trabajo, tal como se especifica en el Protocolo año 2017.
 - iii) La condición "riesgo alto nivel 2" definida por el Protocolo año 2013 será equivalente al nivel de "riesgo medio" definido por el Protocolo año 2017.
 - iv) La condición "riesgo alto nivel 3" definida por el Protocolo año 2013 deberá ser recalculada por los organismos

responsables en base a las prevalencias de los niveles de riesgo del lugar de trabajo, tal como se especifica en el Protocolo año 2017.

El resultado del recálculo de la condición anterior deberá ser consignado en un certificado que emitirá el organismo administrador responsable y que colocará a disposición del lugar de trabajo, documento en el que identificará al lugar de trabajo con la razón social de la empresa, la dirección específica del lugar de trabajo, la fecha del término de la medición anterior, la nueva calificación de nivel de riesgo y la fecha de esta nueva calificación. Las acciones que se desprendan de esta nueva calificación serán las consideradas en el Protocolo año 2017 del Ministerio de Salud.

- g) Los resultados de las mediciones de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo que hayan cerrado su periodo de aplicación del cuestionario con fecha 10 de noviembre de 2017 o posterior, deberán ajustarse a los niveles de riesgo establecidos en el Protocolo año 2017. En el caso que el organismo administrador no haya actualizado su plataforma electrónica de la versión breve del cuestionario a los niveles de riesgo definidos por el Protocolo año 2017, deberá emitir un certificado que identifique al lugar de trabajo con la razón social de la empresa, la dirección específica del lugar de trabajo, la actual calificación de nivel de riesgo y la fecha de esta calificación. Este certificado deberá quedar a disposición del lugar de trabajo junto con el informe completo emitido automáticamente por la plataforma respectiva.

4. Remisión de resultados de cuestionario e informes por parte de los organismos administradores a la Superintendencia de Seguridad Social

Los organismos administradores deben remitir en los primeros 15 días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre, al correo electrónico susesoistas21@suseso.cl las bases de datos de los resultados de las aplicaciones del cuestionario versión breve de todos los lugares de trabajo que finalizaron evaluación en el trimestre anterior, según el formato establecido en el Anexo N°6 "Planilla resultados aplicaciones cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión breve".

Adicionalmente, cada organismo administrador debe enviar un resumen ejecutivo anual a más tardar el 31 de marzo del año siguiente, en formato establecido en el Anexo N°7 "Formato Resumen Ejecutivo anual".

5. Difusión

Los organismos administradores deberán informar a sus empleadores adheridos o afiliados lo establecido en el presente Capítulo como parte de la oferta de prestaciones preventivas del Seguro Social de la Ley 16.744.

G. Prescripción de medidas de control

CAPÍTULO I. Normas generales

1. Definición

Se entenderá por "prescripción de medidas", aquella instrucción entregada a la entidad empleadora para corregir las deficiencias que se han detectado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Corresponderá a los organismos administradores realizar prescripciones siempre que constaten en una entidad empleadora condiciones que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores y en el desarrollo de las siguientes actividades:

- a) Derivadas de las investigaciones de accidentes y/o posterior a la calificación de una enfermedad profesional;
- b) Para corregir infracciones constatadas por la Dirección del Trabajo;
- c) En las exigencias realizadas por la Secretarías Regionales Ministeriales de Salud en torno a los protocolos de vigilancia en salud ocupacional, normados por el Ministerio de Salud;
- d) En cualquiera de las actividades permanentes de prevención de riesgos que el organismo administrador realice en la entidad empleadora, sean estas de diagnóstico de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, cualquier tipo de asistencia técnica, y en las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.

Corresponderá al organismo administrador evaluar, a través del análisis de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos, la eficacia de las medidas de control implementadas por la entidad empleadora. De verificarse alteraciones o indicadores precoces de daño, el organismo administrador deberá prescribir que, en base a la revisión de las medidas implementadas, se efectúen las correcciones pertinentes o se implementen nuevas medidas en caso de corresponder.

- e) En cualquier otra actividad en la que sea necesaria la prescripción de medidas para imponer el cumplimiento legal de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materias de higiene y seguridad del trabajo; y
- f) Especialmente cuando se evidencie un riesgo inminente a la seguridad o salud en el trabajo.

Dependiendo del momento en que se prescriban las medidas, estas podrán ser:

- Medidas Preventivas: Aquellas destinadas a prevenir que un riesgo se materialice. Proviene generalmente de un

análisis del riesgo, o de una no conformidad de una disposición o reglamentación.

- Medidas Correctivas: Aquellas que se dictan para corregir un hecho que ya se materializó, con el objeto de evitar su repetición.

2. Orden de prelación de las medidas

Se debe tener presente que en un proceso se pueden prescribir medidas preventivas y correctivas, las cuales están dirigidas al control del riesgo en sus distintos niveles, debiendo seguirse el siguiente orden de prelación:

- a) Supresión o eliminación del riesgo;
- b) Sustitución del agente, por uno no peligroso o de menor riesgo;
- c) Control del riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- d) Minimizar el riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y
- e) Cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipos de protección personal (EPP), incluida ropa de protección, sin costo alguno para los trabajadores y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que dichos equipos se utilizan de forma efectiva y se conserven en buen estado.

Solo deberá prescribirse a la entidad empleadora el uso de elementos de protección personal (EPP), para controlar la exposición frente al riesgo residual y/o en el proceso de implementación de las medidas precedentemente señaladas.

El uso de EPP deberá prescribirse en conjunto con un programa de protección específico para dicho agente que incluya el monitoreo periódico de la magnitud del riesgo, la disponibilidad y fácil acceso a estos elementos y una adecuada capacitación de los trabajadores tanto sobre el agente y sus riesgos para la salud como también en el correcto uso y mantención de estos EPP.

La prescripción de los elementos de protección personal debe cumplir con los requisitos, características y tipo que exige el riesgo a proteger y que cuente con certificación de acuerdo al D.S. N°18, de 1992, del Ministerio de Salud o en su defecto, se encuentren en el registro de fabricantes e importadores de EPP llevados por el Instituto de Salud Pública (ISP).

3. Formato

Las prescripciones de medidas deberán ser realizadas en un formato que, en su versión impresa, cuente al menos con todos los datos establecidos en el Anexo N°8 "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de medidas". Se excluyen de esta disposición las prescripciones que se realizan frente a infracciones constatadas por la Dirección del Trabajo y las realizadas cuando ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, estas últimas tratadas en la Letra H.

Para su adecuada implementación por parte de las entidades empleadoras, los organismos administradores, previo a prescribir las medidas, deberán verificar que éstas sean sostenibles en el tiempo; que se adapten a cada caso, en función de la situación particular de la entidad empleadora y del riesgo detectado, evitando, por tanto, la prescripción de medidas preestablecidas o estándar que no se limiten a la transcripción de la norma; que tomen en cuenta la factibilidad técnica y económica de su implementación; que cuenten con plazos de cumplimiento claramente establecidos y que se respeten los plazos instruidos en los protocolos vigentes.

El organismo administrador, en su rol de asesor técnico, deberá orientar con bases sólidas sobre la decisión de inversión por parte del empleador en el control del riesgo que afecta a sus trabajadores y trabajadoras, evitando que otros elementos discrecionales relativicen, impidan o retrasen su implementación.

4. Verificación de cumplimiento y sanciones

Los organismos administradores, deberán verificar el cumplimiento de las medidas prescritas en tiempo y forma, a través de cualquier medio que confirme que la entidad empleadora las ha implementado. La verificación del cumplimiento podrá efectuarse en cualquier momento, ya sea con posterioridad a un accidente laboral o enfermedad profesional, por infracciones informadas por la Dirección del Trabajo, como seguimiento de un diagnóstico inicial o plan de prevención, en cualquier tipo de asistencia técnica, y en las evaluaciones o vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.

Lo anterior deberá llevarse a cabo en un formato que en su versión impresa cuente al menos con todos los datos establecidos en el Anexo N°9 "Elementos mínimos versión impresa. Verificación de medidas".

El carácter de obligatorio que tiene la implementación de las medidas prescritas para las entidades empleadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N°16.744, deberá ser dado a conocer a la entidad empleadora por el respectivo organismo administrador, cuando dichas medidas sean prescritas. Asimismo, en dicha instancia, se deberá informar a la entidad empleadora sobre las consecuencias (recargo en la tasa de cotización adicional), en caso de no dar

cumplimiento a dichas medidas.

Si la entidad empleadora implementa una medida distinta a la prescrita por el organismo administrador, éste deberá evaluar que esa medida tenga efectos equivalentes o superiores de eficiencia a la prescrita originalmente, en materia de control del riesgo. Solo en caso de verificarse esta situación, el organismo administrador podrá considerar cumplida la instrucción.

En caso de incumplimiento por parte de la entidad empleadora, en los plazos establecidos por el organismo administrador, este último deberá actuar conforme a lo dispuesto en los Artículos 5 y 15 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de esta manera hacer efectivo el mandato establecido en el artículo 2° del D.S. N°40 de 1969 del citado Ministerio, que obliga a los organismos administradores a aplicar e imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

CAPÍTULO II. Prescripción a entidades empleadoras de trabajadores en régimen de subcontratación

A fin de establecer los alcances de las obligaciones de los organismos administradores en aquellas situaciones en que presten asesoría a empresas que realizan trabajo en régimen de subcontratación, se ha considerado pertinente señalar:

1. Si el organismo administrador de la empresa principal detecta condiciones deficientes que afectan a trabajadores de la empresa principal como también a contratistas, deberá notificar del riesgo a su adherente (entidad empleadora principal), prescribiendo las medidas destinadas al control del riesgo detectado en el centro de trabajo, así como prescribir la obligación a su adherente de comunicar el riesgo a todas sus empresas contratistas. Posteriormente, deberá verificar el cambio de las condiciones que generó la prescripción, así como la efectiva notificación a las empresas contratistas de su entidad empleadora adherida o afiliada.
2. En el caso que el organismo administrador de una empresa contratista detecte condiciones que afecten la seguridad y salud de los trabajadores que se desempeñan en un centro de trabajo perteneciente a una empresa principal adherida o afiliada a otro organismo administrador, debe notificar estas a su adherente, prescribiendo las medidas específicas que el contratista pueda realizar dentro de su marco de acción. Adicionalmente, deberá informar al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que éste evalúe el riesgo, prescriba medidas y verifique su implementación. Sobre esta última acción de notificación entre organismos administradores, tanto el emisor como receptor deberán llevar un registro, el que se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

CAPÍTULO III. Notificación de las infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad constatadas por la Dirección del Trabajo a los organismos administradores

El procedimiento que deben seguir las mutualidades de empleadores y el Instituto de Seguridad Laboral frente a la notificación de infracciones en materia de higiene y seguridad, constatadas por la Dirección del Trabajo, en sus empresas adheridas o afiliadas, de acuerdo a lo establecido en los incisos cuarto y final del artículo 184 del Código del Trabajo, considera las siguientes acciones:

1. Prescribir medidas correctivas a las entidades empleadoras

La Dirección del Trabajo informará a los organismos administradores las entidades empleadoras en que ha constatado infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad. En aquellos casos en que el organismo administrador determine que la empresa informada por la Dirección del Trabajo no es su adherente o afiliada, deberá informar esta situación a dicha Dirección y a la Superintendencia de Seguridad Social, en el plazo de 5 días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la notificación.

Los organismos administradores deberán prescribir, por escrito, a la empresa infractora, las medidas correctivas específicas que correspondan, en el documento que se adjunta en el Anexo N°10 "Prescripción de medidas correctivas, infracciones DT". La prescripción de dichas medidas deberá realizarla el organismo administrador en todos los casos en que las condiciones de higiene y seguridad de la empresa así lo ameriten, incluso si ésta acredita que está tramitando una apelación ante la Dirección del Trabajo.

Sin embargo, en aquellos casos en que el organismo administrador, al momento de efectuar la visita a la empresa, considere que no es necesario prescribir alguna medida correctiva, deberá informarlo en el Anexo N°10 "Prescripción de medidas correctivas, infracciones DT", en la fila destinada a describir la medida para la respectiva infracción o deficiencia, señalando las razones técnicas que justifiquen su decisión.

Excepcionalmente, se podrán prescribir medidas correctivas de manera no presencial, en caso de determinadas infracciones en materia de condiciones sanitarias básicas.

Por otra parte, en aquellos casos en que no sea posible obtener la firma de un representante de la empresa, o la prescripción no se realice de manera presencial, deberá informar esta situación en el formulario, en el sector destinado a registrar dicha firma, debiendo enviarlo, posteriormente, por carta certificada dirigida al representante legal.

2. Informar las medidas prescritas a las entidades empleadoras, tanto a la Dirección del Trabajo, como a la Superintendencia de Seguridad Social.

Para este efecto el organismo administrador deberá remitir el documento "Prescripción de Medidas" que se precisa en la Letra E, Título I, del Libro IX, con las empresas a informar.

Se deberán incluir en este informe, aquellas empresas en que no se consideró necesario prescribir alguna medida correctiva, señalando las razones técnicas que justifiquen esa decisión.

El plazo para prescribir las medidas correctivas a las entidades empleadoras e informar éstas a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, será de 30 días corridos, contado desde la respectiva notificación. Se entenderá que la fecha de notificación de las infracciones es el día hábil siguiente a la fecha de envío del correo o documento electrónico por parte de la Dirección del Trabajo.

En aquellos casos en que la infracción haya sido calificada como "gravísima" por la Dirección del Trabajo, el organismo administrador deberá verificar el cumplimiento de las medidas prescritas, en los plazos indicados para tal efecto, e informar de esta situación a la Superintendencia de Seguridad Social, con copia a la Dirección del Trabajo, mediante documento para el seguimiento de las medidas prescritas que se especifica en la Letra E, Título I, del Libro IX. En caso de incumplimiento de las medidas prescritas deberá señalar las acciones específicas que hubiere adoptado en la materia, en la glosa del seguimiento del documento.

Este último documento debe ser remitido a la referida Superintendencia en el plazo de 15 días hábiles, contado desde la fecha del seguimiento realizado para verificar el cumplimiento de las medidas prescritas.

Las instrucciones impartidas para la incorporación de la información asociada a este proceso al SISESAT, se encuentran disponibles en la citada Letra E, Título I, del Libro IX.

CAPÍTULO IV. Obligación de otorgar asistencia técnica a las empresas de hasta cuarenta y nueve trabajadores, en conformidad al artículo 506 ter del Código del Trabajo

Tratándose de empresas de hasta cuarenta y nueve trabajadores, en que la Dirección del Trabajo o la Secretaría Regional Ministerial de Salud constata infracciones en materia de higiene y seguridad, éstas podrán autorizar, a solicitud de la empresa infractora, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por dicha infracción, por la incorporación a un Programa de Asistencia al Cumplimiento.

El Programa de Asistencia al Cumplimiento deberá considerar la corrección de la o las deficiencias que dieron lugar a la multa y la puesta en marcha de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El referido programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa infractora que lo solicite.

Para el efecto anterior, la empresa deberá presentar, ante el respectivo organismo administrador, copia del oficio de la Inspección del Trabajo respectiva que declara admisible la solicitud de sustitución de la multa.

La asistencia técnica del organismo administrador deberá iniciarse, a más tardar, dentro de los 5 días hábiles de recibida la solicitud por parte de la empresa y deberá considerar, al menos:

- La prescripción y verificación del cumplimiento de las medidas correctivas que correspondan, y
- Apoyo en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como su seguimiento.

Dicho sistema de gestión deberá contemplar, a lo menos, los siguientes elementos o etapas básicas: Política de seguridad y salud en el trabajo; Planificación basada en un diagnóstico; Evaluación del cumplimiento del sistema de gestión, y Acción en pro de mejoras o correctivas.

El organismo administrador deberá emitir a la empresa infractora un certificado que acredite tanto la corrección de cada una de las infracciones que originaron la multa, como la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo al formato que se adjunta en el Anexo N°11 "Certificado de cumplimiento".

Dicho certificado deberá ser otorgado inmediatamente después de constatado que dicha empresa ha cumplido con las acciones señaladas.

La empresa infractora dispondrá de un plazo de 60 días corridos, contado desde la notificación de la aceptación de la solicitud de sustitución, para presentar dicho certificado ante la respectiva Inspección del Trabajo.

H. Reportes, investigación y prescripción de medidas en caso de accidentes del trabajo fatales y graves

CAPÍTULO I. Reportes y prescripción de medidas

En casos de accidentes fatales y graves los organismos administradores, deberán difundir las presentes instrucciones entre sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, entregarles asistencia técnica y cumplir las siguientes obligaciones, también aplicables a las empresas con administración delegada.

1. Comunicación inmediata y notificación de un accidente fatal a la Superintendencia de Seguridad Social.

- a) Los accidentes fatales deberán ser informados mediante correo electrónico, a la dirección accidentes@suseso.cl, con

los datos requeridos en el Anexo N°12 "Comunicación inmediata de accidente laboral fatal". Esta notificación se deberá realizar de forma inmediata al tomar conocimiento del accidente.

- b) Con el propósito de identificar adecuadamente la información recibida por correo electrónico, se deberá especificar claramente en asunto: "#FATAL" seguido de la sigla que identifica al organismo administrador o administrador delegado respectivo (ACHS, MUSEG, IST, ISL, DIVISIÓN CODELCO, PUC) y el nombre y RUN del trabajador fallecido.
- c) Si por falta de información, la comunicación se hubiera enviado incompleta, se deberá remitir nuevamente dicho correo con todos los datos, dentro de las 24 horas de haber sido comunicado el siniestro a la dirección de correo electrónico accidentes@suseso.cl.
- d) En un plazo máximo de 24 horas contados desde la primera comunicación, el organismo administrador debe remitir un resumen de la asistencia técnica realizadas en el centro de trabajo, incluyendo las prescripciones y verificaciones de medidas realizadas durante los últimos 12 meses previos a la ocurrencia del accidente. Esta información debe ser enviada al correo electrónico accidentes@suseso.cl. Para esta obligación se excluyen los accidentes de trayecto.

Tratándose de accidentes no categorizados previamente como graves, que produzcan el fallecimiento como consecuencia del accidente en las primeras 24 horas, el organismo administrador deberá instruir a la entidad empleadora, dar cumplimiento a la obligación de suspensión y comunicación a la autoridad.

Sin perjuicio de lo indicado en este número, el organismo administrador y la empresa con administración delegada, deberá remitir al SISESAT toda la documentación asociada a los accidentes fatales y graves, de acuerdo a lo instruido en el Letra C, Título I, del Libro IX.

2. Prescripción de medidas inmediatas

- a) El organismo administrador, a partir del conocimiento inicial de los hechos, deberá prescribir las medidas correctivas inmediatas a la entidad empleadora adherente o afiliada. Dicha prescripción deberá ser remitida al SISESAT.
- b) Si el organismo administrador de la empresa principal detecta condiciones deficientes que afectan a los trabajadores de ésta, como también a los de las empresas contratistas, deberá notificar del riesgo a la empresa principal, prescribiendo las medidas destinadas al control del riesgo detectado en el centro de trabajo y prescribir la obligación a su adherente de comunicar el riesgo a todas sus empresas contratistas. Posteriormente, deberá verificar el cambio de las condiciones que generó la prescripción, así como la efectiva notificación a las empresas contratistas de su entidad empleadora adherida o afiliada.
- c) A su vez, si el organismo administrador de una empresa contratista detecta condiciones que afecten la seguridad y salud de los trabajadores de la faena en general, deberá prescribir las medidas que correspondan a la entidad empleadora adherida o afiliada e informar al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que éste evalúe el riesgo, prescriba medidas y verifique su implementación. Sobre esta última acción de notificación entre organismos administradores, tanto el emisor como el receptor deberán llevar un registro, el que se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

CAPÍTULO II. Investigación del accidente fatal o grave

1. El organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que realice una investigación del accidente fatal o grave mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena, cuando corresponda. Asimismo, deberá prestar asistencia técnica al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o Comité Paritario de Faena, cuando la entidad empleadora no cuente con Departamento de Prevención, para que este comité pueda desarrollar una adecuada investigación del accidente fatal o grave.
2. Adicionalmente, el organismo administrador deberá efectuar una investigación para cada accidente fatal, independiente del tamaño de la empresa y la presencia o ausencia de Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Faena o Departamento de Prevención de Riesgos. La investigación de los accidentes fatales por parte del organismo administrador deberá iniciarse inmediatamente de haber tomado conocimiento de éste. En los casos excepcionales en que ello no fuese posible, deberá informar de esta situación a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante correo electrónico a accidentes@suseso.cl
3. Las investigaciones señaladas en los N°s.1 y 2 anteriores, pueden ser realizadas de forma conjunta por el organismo administrador y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena. No obstante, el organismo administrador podrá complementar o realizar una investigación propia si así lo requiere, en los casos de accidentes del trabajo graves. La investigación remitida a esta Superintendencia deberá cumplir con la metodología del árbol de causas y ser debidamente validada por el Organismo Administrador, aun cuando ésta haya sido realizada por la entidad empleadora o en conjunto con ella. Se exceptúan del uso de esta metodología los accidentes de tránsito, sin perjuicio de lo anterior se deberá recabar la mayor cantidad de información cuando se deba investigar este tipo de accidentes.
4. El organismo administrador deberá efectuar la investigación del accidente grave en el caso que la entidad empleadora no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena.

5. Para el caso de trabajo en régimen de subcontratación, los organismos administradores presentes deberán colaborar y aportar con antecedentes necesarios al organismo administrador que le corresponde efectuar, asistir, coordinar y/o asesorar la investigación, según corresponda.

CAPÍTULO III. Informe de causas de accidentes y prescripción de medidas correctivas

La determinación de las causas como la prescripción de las medidas correctivas será realizada por el organismo administrador a partir del análisis de la investigación del accidente realizada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por el mismo organismo administrador o ambas.

Los organismos administradores deberán remitir al SISESAT las causas de los accidentes y las medidas prescritas a las entidades empleadoras, de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Letra C, Título I, del Libro IX.

CAPÍTULO IV. Difusión de las medidas correctivas

Cada organismo administrador deberá difundir, en todas sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas que realicen trabajos de similares características a las que generó el accidente fatal o grave, al menos, las circunstancias en que ocurrió, las causas y las medidas preventivas que se deben implementar con el propósito de prevenir la ocurrencia de un accidente de similares características.

Se deberá llevar un registro de la difusión realizada por cada accidente en que se señale, al menos, el contenido de lo que se difunde, la fecha de la difusión, el o los medios utilizados, y la razón social y RUT de las entidades empleadoras a las que se informó y el rubro de estas.

Los organismos administradores deberán informar a la Superintendencia de Seguridad Social sobre la difusión de las medidas correctivas, con la periodicidad indicada en el Capítulo VII de esta letra.

CAPÍTULO V. Informes de verificación del cumplimiento de las medidas prescritas y acciones frente al incumplimiento

1. El respectivo organismo administrador deberá verificar e informar a la Superintendencia de Seguridad Social el cumplimiento de las medidas correctivas prescritas, y remitir al SISESAT la información de respaldo de acuerdo a lo señalado en la Letra C, Título I, del Libro IX.
2. En aquellos casos en que el organismo administrador verifique el incumplimiento de las medidas prescritas, deberá ejercer alguna de las siguientes medidas:
 - Aplicar el artículo 80 de la Ley N°16.744, o
 - Aplicar los artículos 16 y 68 de la Ley N°16.744.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá comunicar de la situación a la Secretaría Regional Ministerial de Salud e Inspección del Trabajo que corresponda, para que arbitren las respectivas medidas; implementar un plan de asistencia técnica y remitir la información al SISESAT de acuerdo a lo instruido en el LIBRO IX.

CAPÍTULO VI. Instrucciones generales

1. Los organismos administradores quedan exentos de la notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, relativas a accidentes graves de trayecto.
2. En el caso de accidentes del trabajo, en los que el Ministerio Público u otra entidad restrinja el acceso a la información del accidente, se amplía a 90 días corridos el plazo para el envío al SISESAT del informe de investigación, de las causas de los accidentes, de la prescripción de medidas y los posteriores que correspondan.
3. Si el trabajador que sufre un accidente fatal o grave corresponde a una entidad empleadora contratista o subcontratista, el organismo administrador de la entidad empleadora deberá entregar los documentos establecidos en el Anexo N°13 "Resumen de plazos de envío" al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que ésta pueda conocer e implementar las acciones correspondientes. Para lo anterior, el organismo administrador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, deberá mantener los respectivos resguardos de la entrega de la información y adjuntarla a SISESAT.
4. Cuando un organismo administrador tome conocimiento de un accidente con resultado de muerte cuya calificación haya sido modificada, de origen común a laboral, producto de lo resuelto por la Superintendencia de Seguridad Social, la calificación deberá ser informada a través de SISESAT de acuerdo a las instrucciones contenidas en el LIBRO IX, enviando a dicho sistema el formulario de notificación provisoria inmediata del accidente, en un plazo máximo de 24 horas de tomado conocimiento de dicha modificación.
5. Si el cuerpo del trabajador que sufre un accidente se encuentra desaparecido, el organismo administrador deberá remitir los documentos al SISESAT de acuerdo a las instrucciones contenidas en el LIBRO IX. No obstante, la calificación deberá mantenerse pendiente de envío al SISESAT hasta que se declare la muerte presunta del trabajador o la comprobación judicial de la muerte, según corresponda.

6. Aun cuando el organismo administrador presuma que el accidente es de origen común, deberá realizar la notificación, iniciar la investigación y prescribir las medidas inmediatas, previo a la calificación del accidente.
7. Cuando la entidad empleadora realice acciones que impidan las funciones del organismo administrador, como por ejemplo negarse a firmar los documentos que le son requeridos por las presentes instrucciones o no realizar y/o no facilitar información del proceso de investigación del accidente fatal o grave, el organismo administrador deberá registrar dichas acciones en el documento electrónico correspondiente que se remitirá al SISESAT de acuerdo a las instrucciones establecidas en el Libro IX y aplicar lo establecido en los artículos 16, 68 y/o 80 de la Ley N°16.744, según corresponda.

En los casos notificados a la Superintendencia de Seguridad Social, el organismo administrador quedará exento de los plazos establecidos para realizar los procesos que hayan sido impedidos por la entidad empleadora y la remisión de los respectivos documentos al SISESAT, debiendo regularizar la situación cuanto antes lo permitan las condiciones.

CAPÍTULO VII. Competencias de los profesionales para realizar investigaciones

Los profesionales de los organismos administradores que realicen las investigaciones de los accidentes fatales y graves, deberán contar con las competencias necesarias para tales fines, sometiéndose a un proceso de evaluación periódica por parte del organismo administrador, y en caso que sea necesario, realizando un curso que cuente con práctica supervisada del método del árbol de causas.

Se deberá designar a un encargado o supervisor del cumplimiento de estas instrucciones, quien tendrá entre sus funciones mantener un registro de los profesionales que cuentan con las competencias para realizar investigación de accidentes fatales y graves. Además, será responsable de las notificaciones enviadas a la Superintendencia de Seguridad Social, siendo el interlocutor válido ante ésta. El organismo administrador deberá notificar a la referida Superintendencia el nombre del encargado o supervisor y cualquier cambio de éste.

El encargado o supervisor, deberá remitir el registro de los profesionales que cuentan con las competencias para realizar investigación de accidentes fatales y graves, además del envío del registro de la difusión de las medidas correctivas por cada accidente de trabajo de origen laboral de forma semestral, el último día hábil de los meses de julio y enero.

CAPÍTULO VIII. Vigencia

Las instrucciones contenidas en la presente Letra H, entrarán en vigencia a partir del 1 de abril de 2018, con excepción de las siguientes:

1. La obligación de contar con la evaluación de competencias por parte de los profesionales de los organismos administradores que realizan las investigaciones de los accidentes fatales y graves, será exigible a partir del 1 de julio de 2018.
2. La obligación de remitir al SISESAT la información relativa a la notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, de accidentes del trabajo graves, regirá a partir de las siguientes fechas, dependiendo del tipo de accidente:
 - a) Accidentes graves que obligan a realizar maniobras de reanimación u obligan a realizar maniobras de rescate, a contar del 1 de julio de 2018.
 - b) Accidentes graves que ocurran por caída de altura de más de 1.8 metros, a contar del 1 de octubre de 2018.
 - c) Accidentes graves que ocurran en condiciones hiperbáricas o involucren un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas, a partir del 1 de enero de 2019.

En consecuencia, a partir del 1 de abril de 2018, quedan derogadas las Circulares N°s 2.345 y 2.378, de 2007; 2.607 y 2.611 de 2010, y el N° 5 del Título II de la Circular N° 2.893, de 2012.

I. Otras actividades preventivas

1. Actividades o acciones de innovación

En función del proceso de mejora continua y la permanente búsqueda de perfeccionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, los organismos administradores deben desarrollar actividades y/o acciones de innovación, entendidas como aquellas acciones que en razón de la metodología, contenido, aplicación práctica, formato u otro elemento sean un avance en materias de prevención de riesgos, ya sea al permitir identificar brechas de mejora para las prestaciones preventivas que actualmente entregan los organismos administradores o al crear nuevas acciones o espacios para una mejor y efectiva prevención.

La innovación debe tener por objetivo incrementar la calidad de los productos y servicios, en consideración a distintos grupos y áreas de interés, considerando para estos fines las características particulares de cada uno de ellos, para así contribuir efectivamente a potenciar una cultura de salud y seguridad en el trabajo.

Serán también consideradas bajo esta definición las establecidas en el punto "Otras actividades preventivas y de innovación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales" de la normativa del Plan de Prevención, que establezca cada año la Superintendencia de Seguridad Social.

2. Difusión sobre normas del tabaco en los lugares de trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N°19.419, los organismos administradores deberán colaborar con las entidades empleadoras correspondientes, asesorándolas acerca de la información que dichas entidades proporcionen a sus trabajadores y usuarios, tanto respecto de los efectos nocivos que provoca en el organismo el consumo de productos fabricados con tabaco y la exposición al humo de tales productos, como respecto de los beneficios de seguir estilos de vida y ambientes saludables, promoviendo ambientes libres de humo de tabaco. Asimismo, deberán instar a las entidades empleadoras para que incorporen en sus reglamentos internos de higiene y seguridad, a que se refieren el artículo 67 de la Ley N°16.744 y el Título V del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las normas pertinentes en cuanto a las prohibiciones contenidas en la citada Ley N°19.419, modificada por la Ley N°20.105.

La asesoría que deben entregar los organismos administradores de la Ley N°16.744 a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, deberá considerar la regulación específica establecida en la Ley N°19.419, que dispone la prohibición absoluta de fumar en determinados lugares, tales como establecimientos de educación pre-básica, básica y media; recintos donde se expendan combustibles; aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos; medios de transporte de uso público o colectivo; y ascensores. También se deberán considerar las restricciones aplicables al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado; establecimientos de educación superior, públicos y privados; establecimientos de salud, públicos y privados; aeropuertos y terrapuertos; teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre; gimnasios y recintos deportivos; centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general; y supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público, lugares en los cuales sólo se podrá fumar en sus patios o espacios al aire libre o en salas especialmente habilitadas, las que no pueden habilitarse en los establecimientos de salud.

Iguals reglas a las señaladas en el párrafo anterior se aplicarán a las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

Particular atención se deberá otorgar a la asesoría prestada en los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en la enumeración del párrafo anterior, donde la existencia de la prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizara serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los trabajadores.

3. Información a entidades empleadoras sobre uso de productos fitosanitarios

El producto fitosanitario se define, según la Organización Mundial de la Salud como "aquella sustancia o mezcla de sustancias destinadas a prevenir la acción de, o destruir directamente, insectos (insecticidas), ácaros (acaricidas), moluscos, roedores (rodenticidas), hongos (fungicidas), malas hierbas (herbicidas), bacterias (antibióticos y bactericidas) y otras formas de vida animal o vegetal perjudiciales para la salud pública y también para la agricultura (es decir, considerados como plagas y por tanto susceptibles de ser combatidos con plaguicidas); durante la producción, almacenamiento, transporte, distribución y elaboración de productos agrícolas y sus derivados. Entre los productos fitosanitarios se incluyen también los defoliantes, desecantes y las sustancias reguladoras del crecimiento vegetal o fitoreguladores. Los medicamentos de uso humano o veterinario y los mecanismos de control biológico quedarían fuera de esta denominación. También reciben la denominación de venenos útiles".

La Ley N°20.308, sobre "Protección a los Trabajadores en el Uso de Productos Fitosanitarios", introdujo modificaciones al D.L. N°3.557, de 1981, que establece normas sobre protección agrícola, al Código Sanitario, contenido en el D.F.L. N°725, de 1968, al Código del Trabajo y a la Ley N°16.744.

Atendidas dichas disposiciones, los organismos administradores de la Ley N°16.744, deberán recabar los antecedentes acerca de los pesticidas, plaguicidas y, en general, de los productos fitosanitarios que utilizan sus empresas adheridas o afiliadas, a través de requerimientos, visitas u otro medio, con la finalidad de contar con la información necesaria para establecer e informar, a la brevedad posible, a sus empresas adheridas o afiliadas, respecto de:

- a) Los riesgos asociados al uso de los pesticidas, plaguicidas y, en general, productos fitosanitarios;
- b) Del uso seguro de estos productos, así como de las medidas de protección y prevención que requieran los trabajadores que trabajen, produzcan, manipulen o queden expuestos a estos agentes, como puede ser, el uso de equipos o elementos de protección colectiva e individual que deben emplear ante dichos riesgos, la forma de almacenamiento segura de tales compuestos, el manejo y lavado de la ropa de trabajo, el cumplimiento de los períodos de reentrada, entre otros, y
- c) La necesidad de capacitar adecuadamente a sus trabajadores para el uso seguro de los productos fitosanitarios.

J. Planes anuales de prevención

La Superintendencia de Seguridad Social instruye anualmente a los organismos administradores, en el contexto del plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que deben elaborar e implementar, el cumplimiento de determinadas actividades, objetivos y metas específicos en materia de prevención, como asimismo la presentación de informes sobre materias específicas de acuerdo a los formatos y plazos establecidos en cada oportunidad.

K. Anexos

-  Anexo N°2: Autoevaluación básica de cumplimiento de aspectos de legales
-  Anexo N°3: Autoevaluación Básica de Riesgos Críticos
-  Anexo N°4: Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21
-  Anexo N°5: Documento electrónico "Solicitud de cuestionario ISTAS21"
-  Anexo N°6: Planilla resultados aplicaciones cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión breve.
-  Anexo N°7: Formato Resumen Ejecutivo anual
-  Anexo N°8: Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de medidas.
-  Anexo N°9: Elementos mínimos versión impresa. Verificación de medidas.
-  Anexo N°10: Prescripción de medidas correctivas, infracciones DT
-  Anexo N°11: Certificado de cumplimiento
-  Anexo N°12: Comunicación inmediata de accidente laboral fatal
-  Anexo N°13: Resumen de plazos de envío

TÍTULO III. Estudios de investigación e innovación tecnológica

A continuación, se presentan las bases para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación tecnológica en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se financian con parte de los recursos destinados a actividades de prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el decreto supremo que establece el presupuesto anual para la aplicación del Seguro de la Ley N°16.744.

A. Aspectos generales

1. Objetivos

Potenciar el desarrollo del conocimiento científico que contribuya a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, acorde a la realidad nacional.

2. Financiamiento

Con los recursos establecidos en el decreto supremo anual de presupuesto del Seguro de la Ley N°16.744, se financiarán las siguientes etapas de los proyectos de investigación e innovación: ejecución, seguimiento, control, publicación y difusión de resultados.

3. Líneas de investigación

Las líneas de desarrollo de los proyectos deben estar vinculadas con la investigación, innovación tecnológica, diagnósticos y otros relacionados con la prevención de los riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, que constituyan un aporte efectivo y generen conocimientos en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Por "innovación tecnológica" se entenderá además de la creación y aplicación de una nueva tecnología o producto, el desarrollo de nuevas formas de manejar un programa (modalidad de gestión) y/o creación de un nuevo servicio preventivo o cualquier otro que tenga como fin la evolución de las técnicas asociadas a la prevención de riesgo.

Se debe entender por "prevención", toda actividad que logre interrumpir la cadena de eventos que llevan a un accidente o una enfermedad profesional o a su empeoramiento. En otras palabras, los estudios podrán estar dirigidos a controlar y/o mitigar los efectos de factores determinantes y/o de riesgo del entorno laboral y ambiental, así como los conductuales. Asimismo, podrán estar dirigidos a la prevención primaria, secundaria o terciaria.

Las líneas de investigación posibles, entre otras, son:

- a) Factores de riesgo laboral: identificación o pesquisa, descripción, medición, control.
- b) Riesgos emergentes en seguridad y salud en el trabajo.
- c) Desarrollo de estrategias y de elementos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- d) Evaluación de estrategias y de elementos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- e) Innovación en materias de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Diagnóstico y propuestas de políticas y planes en materia de seguridad laboral.

En este contexto, la Superintendencia de Seguridad Social establecerá lineamientos estratégicos para la investigación y la innovación, los que serán notificados vía oficio durante el mes de enero de cada año a los organismos administradores. Además, se publicarán para conocimiento de la comunidad científica, por medios que se estimen idóneos con el fin de lograr la difusión requerida.

La Superintendencia de Seguridad Social podrá identificar aquellos temas que considere pertinente sean abordados por todos los organismos administradores, por medio del financiamiento compartido de proyectos de interés de todo el sistema de seguridad laboral.

B. Componentes del proceso

1. Duración de los proyectos

Los proyectos presentados no podrán superar los dos años para su ejecución, contados desde el momento en que sean elaborados los respectivos contratos de servicio.

Si un proyecto, por la naturaleza de la intervención o los resultados esperados, requiere un tiempo mayor de ejecución, este requerimiento debe ser fundamentado en un documento que se debe entregar adjunto al Formulario contenido en el Anexo N°14 "Formulario de presentación de proyecto de investigación" o Anexo N°15 "Formulario de presentación de proyecto de innovación", según corresponda, que lleve por título: "Fundamentación para la extensión de la duración del proyecto". Esta duración extra deberá ser autorizada por la Superintendencia de Seguridad Social de forma expresa.

Asimismo, un proyecto por su naturaleza podrá ser presentado por etapas, para su ejecución mediante financiamiento que comprometa más allá de un año presupuestario.

2. Investigadores

Los proyectos podrán ser ejecutados por personas naturales, entidades técnicas y/o académicas contratadas u otro tipo de organizaciones, capacitadas para el objeto de la investigación respectiva. En el caso del Instituto de Seguridad Laboral, debe tenerse presente, por su naturaleza jurídica, que las instituciones a las cuales puede destinar financiamiento, se rigen por las disposiciones establecidas en la ley de compras públicas o por transferencia directa a instituciones públicas, por medio de un convenio de colaboración.

Se deberá definir quién será el investigador principal, el cual para todos los efectos será el responsable del proyecto. Asimismo, se deberá definir un investigador alterno, que será responsable del proyecto en caso de ausencia del investigador principal.

Incompatibilidades: No podrán participar como investigadores los gerentes, directores de las mutualidades de empleadores; el director, el fiscal y los jefes de departamentos del ISL; los directivos de las SEREMIS de Salud; así como tampoco los funcionarios de la Superintendencia.

Los trabajadores de los organismos administradores no podrán percibir honorarios por participar en esta actividad.

3. Encargado de proyectos

Cada organismo administrador deberá designar un encargado de proyectos quien coordinará los aspectos administrativos de la cartera de proyectos de cada entidad, seguirá la ejecución de cada proyecto y concentrará la información de todos ellos.

La identidad del encargado de proyectos deberá ser puesta en conocimiento de la Superintendencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a su designación, debiendo informarse por medio de una comunicación formal cuando se produzca el cambio de encargado.

4. Aspectos éticos

La participación de los trabajadores en los estudios deberá ser voluntaria, respetando cualquier objeción que éstos presenten. El consentimiento para la participación en el proyecto deberá ser recogido mediante un certificado de consentimiento informado firmado por cada trabajador que participará en el estudio.

Asimismo, se deberá requerir la participación en forma voluntaria de las entidades empleadoras, respetando cualquier

objeción que éstas presenten. El consentimiento para la participación en el proyecto deberá ser recogido mediante una carta de consentimiento firmado por el Gerente General o representante legal de la entidad empleadora.

Todos los proyectos seleccionados que involucren estudios o intervenciones en trabajadores, deberán incluir un informe aprobatorio de un comité ético científico acreditado por la autoridad sanitaria, el cual debe estar a disposición ante requerimientos de la Superintendencia de Seguridad Social.

5. Propiedad

El o los autores y el organismo administrador autorizan a la Superintendencia de Seguridad Social para que ponga a disposición del resto de los organismos administradores y de la comunidad en general, todos los proyectos finalizados, a fin de que los hallazgos puedan ser utilizados en pro de la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en todo el país.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrán los créditos de autoría del proyecto. Los aspectos relativos a la propiedad de las patentes que pudieran originarse, será regulada conforme a los términos y acuerdos entre los investigadores con los respectivos organismos administradores, y conforme a la normativa legal y reglamentaria aplicable.

6. Proyectos especiales

La Superintendencia de Seguridad Social dentro del presente marco de financiamiento de proyectos de investigación e innovación, podrá determinar la realización (ejecución) de uno o más estudios específicos de áreas y/o temas, que, a criterio del organismo fiscalizador, sean pertinentes de efectuarse y contribuyan al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Los recursos que se destinen al financiamiento de estos proyectos especiales, no podrán exceder el 10% de las sumas que se fijen anualmente para financiar proyectos de investigación e innovación, que se establezcan cada año en el decreto supremo para la aplicación del Seguro de la Ley N°16.744. Dicho monto será proveído por los organismos administradores en forma proporcional a los recursos establecidos por el citado decreto.

Para estos efectos, la Superintendencia de Seguridad Social publicará junto con la convocatoria, los términos de referencia de los proyectos especiales, a través de su sitio web u otros medios que estime idóneos con el fin de lograr la difusión requerida y el cumplimiento de los plazos establecidos en el calendario respectivo.

Los proyectos especiales serán asignados en forma independiente de los otros proyectos, no obstante, en su formulación, evaluación, ejecución, control y seguimiento, informe final, publicación y difusión de resultados, se regirán por lo establecido en los N°s.2 a 7, de la Letra C, siguiente.

C. Etapas del proceso de desarrollo de proyectos

1. Formulación de los lineamientos estratégicos por parte de la Superintendencia

La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo liderará anualmente un procedimiento de consulta a los distintos actores del sistema de protección social de los trabajadores, para conocer opiniones respecto de las áreas que requieren ser estudiadas para mejorar y/o desarrollar las estrategias de intervención para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Con estos antecedentes elaborará un documento con los lineamientos estratégicos en investigación e innovación, el que estará a disposición de todos los interesados en enero de cada año, conforme a lo establecido en el N°3, Letra A, de este Título.

Dicho documento identificará las áreas de interés para la investigación e innovación. Asimismo, podrá identificar temáticas que por su alcance convoquen a todos los organismos administradores.

2. Formulación, presentación y requisitos de admisibilidad de proyectos

a) Formulación y presentación

Una vez publicado el documento con lineamientos estratégicos para la investigación e innovación en materia de seguridad en el trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social publicará la convocatoria con las fechas del calendario de adjudicación de los proyectos, estableciendo la fecha de recepción de los mismos, de su evaluación y los recursos disponibles. Asimismo, establecerá el monto destinado al seminario anual mencionado en el N°7 de la presente Letra C. Dicho monto será proveído por los organismos administradores en forma proporcional a los recursos establecidos por el decreto supremo respectivo.

La primera etapa del proceso para el desarrollo de estos proyectos de investigación e innovación es la formulación y presentación de proyectos de investigación (PI) y de Innovación (PIN) ante la Superintendencia de Seguridad Social, quién evaluará su admisibilidad.

Los proyectos deberán ser enviados por vía electrónica al sistema que para tal fin establezca la referida Superintendencia, en la fecha y formato determinado en el calendario de adjudicación.

Una vez recibidos los proyectos, la Superintendencia de Seguridad Social convocará a los encargados de proyecto de los organismos administradores para conformar el Comité de Evaluación de los Proyectos.

Esta instancia estará presidida por la Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien dirimirá en caso de empate, e integrada por el Jefe de la Unidad de Estudios y Estadísticas de la Superintendencia de Seguridad Social y un representante de cada organismo administrador, designados para este fin por dichas entidades, quienes tendrán derecho a voto. El jefe de la citada Unidad, además, actuará como Secretario Técnico de dicho Comité. A su vez, cada organismo administrador podrá asistir con un máximo de dos asesores, quienes tendrán derecho a voz.

b) Requisitos de admisibilidad del proyecto

Para ser sometido a evaluación, se deberá cumplir copulativamente con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- i) Que corresponda a un estudio en prevención de accidentes y enfermedades profesionales o que desarrolle alguna innovación en prevención de accidentes o enfermedades profesionales.
- ii) Sea recibido vía electrónica y presentado en el formato establecido en el Anexo N°14 "Formulario de presentación de proyecto de investigación" y el Anexo N°15 "Formulario de presentación de proyecto de innovación".
- iii) Presentar la propuesta en idioma castellano.
- iv) El investigador principal podrá presentar un número máximo de proyectos, los que sumados con los que eventualmente tenga en desarrollo con fondos provenientes de los organismos administradores, no excedan de 2.

En el evento que se presenten un número de proyectos que superen el límite establecido, se considerarán como no presentados todos los proyectos.

3. Evaluación de los proyectos de investigación e innovación

Conformado el Comité de Evaluación de Proyectos, sus integrantes procederán a calificar cada uno de los proyectos recibidos de acuerdo a los criterios que se señalan a continuación.

a) Criterios de evaluación de los proyectos de investigación

Los criterios de evaluación de los proyectos considerarán su calidad científico-técnica, el impacto sobre los lineamientos estratégicos, aplicabilidad, presupuesto y plan de trabajo. Con estos criterios se valorará cada uno de los proyectos y establecerá un ranking general de los mismos. A continuación, se describen los puntajes parciales y totales otorgados. La ponderación por cada apartado se encuentra entre paréntesis, sólo se asignarán números enteros.

i) Calidad del proyecto (Puntaje desde 0 a 24 puntos)

- Marco teórico y justificación (0-4)
- Planteamiento del problema de investigación y la pregunta de investigación (0-3)
- Hipótesis o supuestos de investigación (0-3)
- Objetivos (0-3)
- Diseño metodológico acorde al problema planteado (0-6)
- Plan de trabajo y flujograma adecuados (0-3)
- Pertinencia de la propuesta económica (0-2)

ii) Impacto y aplicabilidad (Puntaje de 0 a 12 puntos)

- Relevancia del proyecto para la toma de decisión en prevención de riesgos laborales (0-3)
- Originalidad del proyecto (0-2)
- Aplicabilidad de los resultados (0-2)
- Estrategia de difusión de los resultados (0-2)
- Responde a lineamientos estratégicos (0-3)

iii) Antecedentes Curriculares (Puntaje de 0 a 5)

- El investigador principal tiene publicaciones sobre el tema (0-2)
- La composición del equipo de trabajo asegura el desarrollo del proyecto (0-3)

Puntaje total máximo posible: 41 puntos.

b) Criterios de evaluación del proyecto de innovación

i) Calidad del perfil de proyecto (Puntaje desde 0 a 24 puntos)

- Estado del Arte y justificación (0-5)
- Planteamiento de la innovación y el problema que espera resolver (0-4)
- Factibilidad y/ o riesgo tecnológico (0-4)
- Diseño Metodológico (0-5)
- Objetivos (0-2)
- Plan de trabajo y flujograma adecuados (0-2)
- Pertinencia de la propuesta económica (0-2)

ii) Impacto y aplicabilidad (Puntaje de 0 a 12 puntos)

- Originalidad del proyecto (0-3)
- Aplicabilidad de los resultados (0-3)
- Escalamiento de los resultados (0-3)
- Responde a lineamientos estratégicos (0-3)

iii) Antecedentes Curriculares (Puntaje de 0 a 5)

- El Investigador Principal tiene proyectos sobre el tema (0-2)
- La composición del equipo de trabajo asegura el desarrollo del proyecto (0-3)

Puntaje total máximo posible: 41 puntos.

c) Del procedimiento de elaboración de lista con proyectos aceptados para su financiamiento

El puntaje técnico para cada uno de los proyectos provendrá de la media aritmética de los puntajes otorgados por cada uno de los profesionales que conforman el Comité de Evaluación de Proyectos. El puntaje final será expresado con un decimal, elevándolo al valor superior si el segundo decimal es igual o superior a cinco y despreciando el segundo decimal, si fuere inferior a cinco.

Una vez establecido el puntaje técnico para cada uno de los proyectos de investigación y de innovación recibidos y aceptados a evaluación, estos se ordenarán de mayor a menor puntaje en un listado o nómina única.

d) Causales de rechazo del proyecto

- Carezca de un plan de abordaje de los aspectos éticos del proyecto en caso que corresponda.
- Logre un puntaje total inferior a 27 puntos.
- Obtenga un puntaje total de 0 puntos en cualquiera de los ítems de impacto y aplicabilidad.

e) Selección de los proyectos

La selección de los proyectos de investigación y de innovación por parte del Comité se realizará, hasta donde alcancen los recursos, de conformidad a las siguientes reglas:

- Se seleccionarán aquellos proyectos que poseen un mayor puntaje.
- En caso de que existan dos proyectos en la nómina equivalentes en objetivos, metodología y resultados esperados, sólo se seleccionará aquél con mayor puntaje.
- En caso de que existan dos proyectos en la nómina equivalentes en objetivos, metodología, resultados esperados y con igual puntaje, se seleccionará sólo uno mediante selección aleatoria.
- Conforme al ranking, la asignación de los proyectos a cada organismo administrador será por acuerdo de los mismos y tendrá a la vista las preferencias de dichas entidades.
- Frente a la ausencia de consenso, o que exista un proyecto que sea requerido por dos o más entidades, y no quieran compartir los gastos de éste, se efectuará una selección aleatoria.
- En el evento que un organismo administrador posea remanente de recursos producto del proceso de selección,

aquellos se destinarán al proyecto de la nómina cuyo valor quede totalmente cubierto y cuyo puntaje sea mayor.

La Superintendencia de Seguridad Social y los organismos administradores se obligarán a prestar toda su colaboración a los proyectos seleccionados.

4. Ejecución de proyectos aprobados

Los organismos administradores deberán ejecutar los proyectos que hayan sido aprobados y realizar el seguimiento de su ejecución, según el cronograma diseñado por la Superintendencia de Seguridad Social. Este seguimiento deberá hacerse sobre las acciones programadas y sobre los gastos que el proyecto contempla.

El investigador principal deberá dar cuenta al encargado de proyectos, de los avances en el desarrollo del proyecto, así como de los gastos derivados de la ejecución del mismo.

- a) Informes: el organismo administrador solicitará al investigador principal el número de Informes de Avance y de Gastos que estime adecuado, según las características de cada Proyecto.
- b) Formatos: los formularios definidos para tal efecto son el informe de avances del proyecto, Anexo N°16 "Informe de avance del proyecto", y el Anexo N°17 "Informe de gastos del proyecto".

5. Control y seguimiento de los proyectos

Los encargados de proyecto deberán presentar un informe a la Superintendencia de Seguridad Social los últimos días hábiles de los meses de marzo y septiembre de cada año con los avances del cumplimiento de la cartera de proyectos de cada organismo administrador. Dicho informe deberá explicitar el grado de implementación de los estudios y/o proyectos de innovación, los resultados obtenidos a la fecha, el presupuesto ejecutado del mismo a nivel de cada uno de los estudios o proyectos, y a nivel global de la cartera de estudios y proyectos. Asimismo, deberá identificar todos los gastos imputados en dicha cartera.

Sin perjuicio de lo anterior, el encargado de proyecto deberá informar oportunamente a la Superintendencia de Seguridad Social la ocurrencia de cualquier incidente que retrase la ejecución o incida sustancialmente en el desarrollo del estudio y/o proyecto, o cualquier cambio de objetivo y/o método que se introduzca en el proyecto original.

La Superintendencia de Seguridad Social podrá solicitar, en cualquier momento, mayor información sobre el estado de avance del proyecto desde el punto de vista financiero o técnico, además podrá requerir los informes respectivos o cualquier otro antecedente, pudiendo realizar sobre todos los anteriores, las recomendaciones, observaciones y comentarios que estime pertinente, los cuales deberán ser considerados para el buen desarrollo del proyecto.

6. Informe Final

El investigador principal deberá confeccionar un informe final de reporte de los resultados al finalizar el proyecto, según los plazos establecidos en la formulación de éste.

El informe final deberá contener todos los capítulos habituales de un informe científico, en el caso de un proyecto de investigación: resumen, introducción, métodos, resultados, discusión, conclusiones y referencias. Si es pertinente, deberá considerar una sección de sugerencias, que se definen como acciones prácticas que podrían ser ejecutadas por los organismos administradores, y que se desprenden de los resultados del estudio. En el caso de un proyecto de innovación deberá contener: resumen ejecutivo, introducción, desarrollo y resultados del proyecto y proyecciones de la innovación.

El informe final será entregado al gerente de prevención de riesgos de la respectiva mutualidad o al Director Nacional del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), según corresponda, y los hallazgos que se generen deberán ser considerados en la confección del Plan Anual de Prevención del respectivo organismo.

Una copia del informe final de resultados deberá ser remitida a la Superintendencia de Seguridad Social, con la finalidad de que conozca el alcance y el resultado de los proyectos de investigación.

7. Publicación y difusión de resultados

Los investigadores podrán efectuar todas las publicaciones que puedan resultar de los proyectos y podrán postular a que éstas sean publicadas en medios nacionales o extranjeros. Además, podrán utilizar los órganos de difusión interna de cada organismo administrador.

El encargado de proyecto deberá estar en conocimiento e informar oportunamente de las eventuales publicaciones, enviando la copia y/o la referencia respectiva a la Superintendencia de Seguridad Social.

Anualmente se convocará a los investigadores a presentar los resultados de los estudios realizados en un seminario de alcance nacional, que para tal efecto financiarán los organismos administradores según lo estipulado en la letra a) del N°2 de la presente Letra C.

8. Instrucciones generales

- a) Las mutualidades deberán registrar el gasto incurrido y/o provisionado en estos proyectos en los ítems 21110 "Provisiones" y 42050 "Prestaciones preventivas de riesgos" del FUPEF-IFRS, según corresponda, y mostrar dicho gasto

de la forma requerida en las notas explicativas respectivas, es decir, en las Notas N°33 "Provisiones, retenciones, obligaciones previsionales e impuestos" y en la N°49 "Prestaciones preventivas de riesgos".

- b) El ISL deberá registrar el gasto ejecutado de estos proyectos en el "Informe Financiero Mensual" en el ítem Gasto en Prevención - estudios e investigaciones.
- c) El ISL deberá informar el gasto ejecutado de estos proyectos a través del "Informe de Gastos".
- d) Los organismos administradores deberán contemplar en los convenios o contratos respectivos, que los responsables de proyectos no concluidos por causas diferentes a fuerza mayor o caso fortuito quedarán inhabilitados para participar en nuevos proyectos, al menos, durante dos años consecutivos, sin perjuicio de las demás responsabilidades que les pudieran corresponder.
- e) Los documentos a los que se hace referencia, así como la documentación, escrita y digital, que se genere en el desarrollo de los proyectos, deben estar disponibles para ser auditados en cualquier momento por la Superintendencia de Seguridad Social.

D. Anexos



Anexo N°14: Formulario de presentación de proyecto de investigación



Anexo N°15: Formulario de presentación de proyecto de innovación



Anexo N°16: Informe de avance del proyecto



Anexo N°17: Informe de gastos del proyecto
