LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS. TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados / D. Asistencia técnica/ Capítulo V. Otras actividades de asistencia técnica

"**4. Asistencia técnica por calificación de trabajo pesado**

a) Aspectos generales

De acuerdo con lo establecido en la Ley N°19.404, en adelante Ley de Trabajo Pesado, y el D.S. N°71, de 1996, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se considerará como trabajo pesado "*aquellas labores cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan*". La calificación de trabajo pesado es realizada por la Comisión Ergonómica Nacional (CEN) aplicando los criterios, normas y procedimientos establecidos en la Ley de Trabajo Pesado y su reglamento, para cada puesto de trabajo sometido a evaluación según lo establecido en la Guía Técnica para la Evaluación del Trabajo Pesado, de 2011, de la Superintendencia de Pensiones.

Conforme a lo señalado en la mencionada guía, una vez evaluada la carga de trabajo, asociada a los factores organizacionales, mentales, ambientales y físicos, el puesto de trabajo puede ser calificado: Trabajo Pesado (Nivel 3, Alto), Trabajo Semipesado (Nivel 2, Medio) o Trabajo no pesado (Nivel 1, Bajo) para cada factor de carga.

En este contexto, la asistencia técnica que los organismos administradores deberán otorgar a las entidades empleadoras, estará dirigida a aquellas en que se haya calificado uno o más puestos de trabajo, con uno o más factores de carga en niveles 2 o 3, debiéndose prestar asistencia por cada puesto de trabajo en esta condición, y además, de acuerdo a las metas y prioridad establecida para cada organismo administrador y administrador delegado en la circular sobre el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la Superintendencia de Seguridad Social, en función de los criterios de integralidad y pertinencia en el otorgamiento de las prestaciones preventivas.

Se entenderá por *riesgo o factores de riesgo*: aquellos relacionados con el riesgo de desgaste físico, intelectual o psíquico asociado al trabajo pesado.

En el caso de los administradores delegados, la asistencia técnica estará dirigida a las áreas de la organización donde hayan existido puestos de trabajo calificados en dichos niveles.

De acuerdo con lo señalado en la Guía Técnica para la Evaluación del Trabajo Pesado, el sentido original de la Ley de Trabajo Pesado, así como de su reglamento, apunta a que el trabajo pesado sea evitado, o bien, sea mitigado cuando no sea posible evitarlo. Desde esta perspectiva, constituye un incentivo para identificar y evaluar la presencia de riesgos para la salud física, intelectual o psíquico de las personas, promoviendo la eliminación de los factores que lo causan o su mitigación cuando no existe posibilidad que los factores incidentes en la valoración de la carga de trabajo sean eliminados, de acuerdo con el principio de control de riesgos en el origen establecido en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El objetivo de la asistencia técnica por calificación de trabajo pesado constituye la entrega de una prestación preventiva especializada con enfoque ergonómico conducente a la elaboración e implementación de un plan de acción, por parte de las entidades empleadoras, por cada puesto de trabajo calificado como pesado, para eliminar los

factores de riesgo asociados a su calificación con uno o más factores en niveles 2 o 3, o la mitigación del riesgo cuando no pueda ser eliminado el factor de riesgo, de acuerdo con la evidencia científica y tecnologías disponibles al momento de su realización.

b) Etapas de la Asistencia técnica

La asistencia técnica por trabajo pesado comprende las siguientes etapas que deberán ser realizadas secuencialmente por los organismos administradores y administradores delegados, en el siguiente orden:

i) Difusión

Deberán abordarse con claridad y de manera íntegra:

- Los objetivos de la asistencia técnica contenidos en la letra a) Aspectos generales;
- Las etapas de la asistencia técnica por trabajo pesado contenidas en la presente letra b) y una descripción de cada una de éstas;
- Las implicancias del proceso participativo y sus beneficios en la construcción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo más sostenible;
- Las funciones que deberá cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en adelante "el comité paritario", en el marco de la presente asistencia técnica, así como el rol facilitador del profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado, y
- El compromiso de la entidad empleadora en eliminar o mitigar las situaciones de riesgo que dieron origen a la calificación de trabajo pesado, de acuerdo al plan de acción definido por el comité paritario.

  La difusión podrá realizarse de manera presencial o virtual, mediante mecanismos verificables tales como, cápsulas informativas en video, campañas de difusión, seminarios etc.

ii) Preparación del comité paritario

El profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado asistirá a la entidad empleadora o área de la organización, según corresponda, a través del comité paritario existente en cada centro de trabajo, que presente puestos de trabajo calificados como pesados con factores de carga valorados en niveles 2 o 3.

En las entidades empleadoras donde existiere, de acuerdo a la normativa vigente, la obligatoriedad de constituir un comité paritario y si éste aún no se encuentre constituido, el organismo administrador podrá prescribir su constitución, de acuerdo a las disposiciones del D.S. N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Con el fin de lograr una asistencia técnica por trabajo pesado efectiva el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado deberá comunicar de manera explícita a la alta dirección o gerencia, así como al comité paritario o el delegado de seguridad y salud en el trabajo, la importancia de la participación activa de todas las partes involucradas (representantes de entidad empleadora así como de las personas trabajadoras) por lo que se requiere una difusión activa y previa y que involucren a la alta dirección o gerencia en la soluciones que se lleven a cabo.

Se deberá capacitar en *ergonomía participativa* a todos los integrantes del comité paritario y al departamento de prevención, cuando corresponda de acuerdo a la "Guía para la Implementación de la Ergonomía Participativa en los Lugares de Trabajo" del

Instituto de Salud Pública (https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf), o aquella que la reemplace, especificando el trabajo que deberán desarrollar en cada una de las etapas señaladas en la presente letra b) anterior.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir a la entidad empleadora o área de la organización, según corresponda, las siguientes actividades a través de su comité paritario:

- El análisis de resultados de la evaluación de trabajo pesado de los puestos de trabajo;
- La construcción de propuestas de solución para la eliminación o mitigación de las situaciones de riesgo;
- Gestionar las pruebas piloto o pilotajes de las soluciones propuestas;
- Ajustar las medidas de control en razón de los resultados de los pilotajes realizados;
- Elaborar un plan de acción con las soluciones finales, responsables y plazos, y
- Monitorear el cumplimiento del plan de acción.

Los organismos administradores y administradores delegados deberá prescribir la realización de reuniones periódicas del comité paritario con participación de al menos una persona trabajadora que ocupe cada puesto de trabajo calificado como pesado a intervenir, las que pueden ir rotando en atención a los puestos de trabajo que vayan siendo objeto de la labor del comité paritario para estos efectos, no teniendo derecho a voto; además, llevar registro del trabajo realizado y los acuerdos tomados mediante actas o bitácora.

El trabajo desarrollado por el comité paritario en el cumplimiento de sus funciones, con excepción del monitoreo del plan de acción, será guiado por el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado, quien cumplirá el rol de facilitador, convocará y participará activamente de las reuniones del comité, creando condiciones para el diálogo, promoviendo la participación de las partes, diseñando y adaptando las reuniones de acuerdo a los objetivos a lograr en cada una de ellas, conectando con la realidad laboral las distintas temáticas abordadas a través del uso de ejemplos o experiencias y retroalimentando al comité respecto del trabajo realizado.

El profesional a cargo que cumple el rol de facilitador deberá prestar especial atención en las concordancias entre los participantes del comité paritario en las distintas etapas, así como las personas que menos participan y solicitarles su opinión.

Si la entidad empleadora no está obligada por ley a constituir un comité paritario, el organismo administrador deberá otorgar la asistencia técnica a través del encargado de prevención de riesgos y delegado de seguridad y salud en el trabajo, definidos en el señalado D.S. N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, instancia que cumplirá excepcionalmente y sólo para efectos de la presente asistencia técnica, las funciones descritas anteriormente para el comité paritario.

iii) Análisis de resultados

El comité paritario, junto al profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado, será el responsable de analizar los resultados y conclusiones

de las evaluaciones previas que dieron origen a la calificación de trabajo pesado, priorizando los puestos de trabajo que cuenten con uno o más factores de carga valorados en nivel 3 y luego los que cuenten con uno o más factores de carga valorados en nivel 2.

El objetivo principal de esta etapa es identificar las determinantes o condiciones de riesgo particulares (buscar el origen) por los que se obtuvieron 3 o 2 para cada factor de carga abordado, sean físicos, mentales, organizacionales y/o ambientales, a través del análisis colectivo guiado por el/a profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado, poniendo en el contexto adecuado los resultados y aportando experiencias desde los distintos roles que cumplen los integrantes del comité paritario.

El análisis no debe limitarse solo a los riesgos que, a priori, se estimen sean susceptibles de eliminar o mitigar, como lo problemas derivados del trabajo en sistemas de turnos o en condiciones de hiperbaria o hipobaria, entre otros, pues en esta etapa aún no se indaga en profundidad acerca de las posibles soluciones disponibles para ello.

Cuando los puestos de trabajo sean ocupados por personas de ambos sexos, el análisis deberá buscar también comprender, desde la perspectiva de género, las diferencias en la exposición a los riesgos entre hombres y mujeres, pues muchas metodologías utilizadas para la evaluación del trabajo pesado no consideran esta diferenciación en la aproximación y posterior valoración de los riesgos.

En esta etapa el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado deberá presentar ante el comité paritario los antecedentes con base científica que contribuyan a la comprensión de la exposición a los distintos riesgos, incluyendo las implicancias de la exposición diferenciada por sexo cuando el análisis deba abordar este aspecto.

Si el comité paritario junto con el profesional a cargo estimara necesario la realización de evaluaciones más detalladas deberán ser prescritas por el organismo administrador o administrador delegado a la entidad empleadora, para su realización en el plazo no superior a 60 días.

iv) Construcción del plan de acción

A partir del análisis guiado de los resultados de las evaluaciones por trabajo pesado en los ámbitos físico, mental, organizacional y ambiental, el comité paritario propondrá soluciones y medidas concretas para cada puesto de trabajo tendientes a eliminar los factores de riesgo o su mitigación en caso de no resultar posible su eliminación, como ocurre, por ejemplo, con los sistemas de turnos de trabajo en sistemas de productivos continuos o las labores realizadas en condiciones de hipobaria.

En esta etapa, la discusión también será guiada por el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado, quien comenzará presentando al comité paritario, por cada puesto de trabajo, todas las soluciones disponibles con pertinencia en los riesgos previamente analizados, considerando al menos, aquellas contenidas en el Módulo 7 de la Guía Técnica para la Evaluación del Trabajo Pesado (https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-12791_guia_tecnica_evaluacion.pdf) y otras que hayan demostrado efectividad según la evidencia científica, considerando entre ellas, las tecnologías disponibles al momento de la intervención. Así también, los integrantes del comité paritario podrán

proponer otras soluciones innovadoras con bases en sus experiencias, siempre que sean pertinentes a los riesgos previamente analizados, debiendo estar estrechamente vinculadas a la realidad y resultados de las evaluaciones de cada puesto de trabajo.

Las soluciones propuestas y acordadas por el comité paritario deberán ser puestas a prueba mediante pruebas piloto o pilotajes en situaciones reales de trabajo o situaciones simuladas para verificar su efectividad. Para ello, el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado guiará estas pruebas durante el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo intervenido o simulaciones de ésta, evaluando su efectividad en la reducción de la carga de trabajo mediante las mismas metodologías utilizadas previamente para la evaluación de trabajo pesado y otras complementarias que haya determinado el comité paritario.

Si se opta por las simulaciones, éstas deben ser efectuadas en condiciones lo más ajustadas a la realidad del trabajo y ejecutadas por personas trabajadoras que ocupen dichos puestos calificados como pesados.

Los pilotajes deben ser ejecutados por hombres y mujeres si el puesto de trabajo es ocupado por personas de ambos sexos.

En caso que las soluciones propuestas incorporen dispositivos o equipos diseñados y/o fabricados, por la misma entidad empleadora u otros no disponible comercialmente, el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado guiará el proceso utilizando los criterios de diseño centrado en el usuario, incorporando prototipos en los pilotajes descritos en el párrafo anterior, con el fin de realizar los ajustes necesarios para mejorar su usabilidad y efectividad en la eliminación o mitigación de los factores de riesgo.

Con la información anterior, el profesional a cargo del organismo administrador o administrador delegado guiará al comité paritario en la elaboración de un plan de acción que contenga las soluciones acordadas para la eliminación o mitigación de las causas reales (situaciones o condiciones) del trabajo pesado en cada puesto, priorizando su implementación de acuerdo al principio de eliminación o control de los riesgos en su origen establecido en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, posicionando en primer orden aquellas soluciones de índole ingenieril y organizacional.

El plan de acción deberá tener prioridad mejorar cada uno de los puestos de trabajo calificados como pesados donde se implementarán las soluciones, comenzando con aquellos con uno o más factores de carga en Nivel 3 y continuando con aquellos que hayan obtenido como máximo uno o más factores carga en Nivel 2, con sus correspondientes fechas de implementación, área de la organización y cargo de las personas responsables, las que serán prescritas por el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, en los plazos definidos y verificadas una vez cumplidos dichos plazos.

c) Formación de los profesionales que realicen la asistencia técnica por calificación de trabajo pesado

La asistencia técnica por calificación de trabajo pesado deberá ser realizada por profesionales especialistas en Ergonomía, que cuenten con formación en dicha especialidad, al menos, a nivel de diplomado otorgado por una institución de educación superior.

Además, deberán contar con conocimientos en la normativa de trabajo pesado contenida en la Ley N°19.404, Ley de Trabajo Pesado, D. S. N°71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de la Guía Técnica para la Evaluación del Trabajo Pesado de 2011, de la Superintendencia de Pensiones, así como en los pronunciamientos de dicha Superintendencia en la materia en cuestión.

Sin perjuicio de lo anterior, los organismos administradores y administradores delegados deberán formar a los especialistas en ergonomía que brindarán la asistencia técnica en esta materia pero que no posean experiencia previa en la aplicación de la normativa de trabajo pesado de manera práctica y deberá ser guiada por especialistas en ergonomía con mayor experiencia en la aplicación de dicha normativa, utilizando aprendizaje basado en problemas o metodologías similares.

d) Integración de la asistencia técnica con la vigilancia ambiental y de salud

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número iv) , de la letra b) anterior, en caso que los riesgos identificados en el análisis de resultados requieran de la implementación de uno o más Protocolos de Vigilancia del Ministerio de Salud, o a falta de estos protocolos, los programas de vigilancia propios de los organismos administradores o administradores delegados, el profesional a cargo deberá realizar la derivación del puesto de trabajo para su ingreso a vigilancia ambiental y de salud, de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo VII, Letra F, Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas.

Las evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas de vigilancia ambiental previamente realizadas en razón de la aplicación de los protocolos o programas de vigilancia por parte de los organismos administradores o administradores delegados, se integrarán en el análisis de los resultados descrito en el número iii) de la letra b) anterior. Asimismo, la implementación de medidas de control derivadas de la aplicación de los protocolos o programas de vigilancia, se ajustarán para estos casos, a las disposiciones contenidas en el número iv), de la presente letra b).

e) Consideraciones finales

Si la entidad empleadora realizó o se encuentra realizando alguna intervención ergonómica dirigida a puestos de trabajo que hayan sido previamente calificados como pesados con uno o más factores de carga en Niveles 2 o 3, siguiendo lo descrito en las etapas ii), iii), iv), y v) de la presente letra b) y ejecutada por un profesional que cumpla los requisitos de formación indicados en la letra c) anterior, el organismo administrador deberá considerar válidos los resultados obtenidos en dicha intervención y sólo deberá realizar la “Difusión” indicada en la etapa i) de la letra b) anterior.

f) Registro de la asistencia técnica

La asistencia técnica por calificación de trabajo pesado se deberá registrar una vez concluidas todas las etapas del presente número 4, con excepción de la verificación de la implementación de soluciones y derivación a programas de vigilancia, esta última acción, en caso de ser pertinente.

Dicho registro deberá realizarse en el archivo “P10: REGISTRO_ASISTENCIA_TÉCNICA” y reportarse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), de acuerdo con lo establecido en el Anexo N°29: “Detalle de los archivos y campos del Sistema Gris” y en el Anexo N°44: “Listado de dominios del Sistema GRIS”, ambos de la Letra C, Título II, del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, de la siguiente manera:

Campo en archivo P10 del Anexo N°29	Tabla de dominio y Código de registro
Tipo de asistencia técnica otorgada	Tabla de dominio N°86 Código: 13 = Asistencia Técnica en Trabajo Pesado
Tipo de asistencia técnica ejecutada	Tabla de dominio N°51 Código: 18 = Acompañamiento a la entidad empleadora en implementación de AT