

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

/ LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS / TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados / D. Asistencia técnica

D. Asistencia técnica

La asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales, es una prestación que los organismos administradores otorgan a las entidades empleadoras y a las personas trabajadoras independientes adheridas o afiliadas, mediante un servicio técnico especializado, para que implementen las acciones o actividades necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, y contribuir al desarrollo y fortalecimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables, incluida la creación de una cultura preventiva.

Contempla la entrega de herramientas a las entidades empleadoras, velando por el uso adecuado de las mismas, para que éstas sean capaces de identificar y gestionar sus riesgos laborales, independiente de su tamaño, actividad económica y riesgos específicos que deriven de sus actividades. Así como, el acompañamiento para su adecuada implementación, en especial en aquellas entidades empleadoras que no cuenten con un departamento de prevención de riesgos, y la prescripción de las medidas preventivas o correctivas necesarias para el control de los riesgos que sean procedentes.

Además, incluye la realización de actividades de capacitación y difusión para la prevención de los riesgos laborales y contribuir con las entidades empleadoras en el desarrollo de actividades de promoción para prevenir los riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir de manera permanente un estilo de vida y alimentación saludables entre las personas trabajadoras.

En la entrega de las actividades de asistencia técnicas definidas en la presente Letra D, los organismos administradores deberán considerar, transversalmente, las siguientes etapas:

- a) Etapa de diagnóstico: Corresponde a la identificación de los aspectos que requieran de mejoras, incluido el cumplimiento normativo, y las necesidades de la entidad empleadora para abordar adecuadamente dichas mejoras (capacitación, difusión, entre otros). Además, incluye las medidas prescritas necesarias para concretar las referidas mejoras y subsanar los incumplimientos detectados;
- b) Etapa de difusión y planificación: Contempla las actividades de difusión y la definición de un "programa de trabajo" para la entidad empleadora, por parte del organismo administrador, el que deberá incluir como mínimo, los siguientes aspectos:
 - i) El o los objetivos de la asistencia técnica y los requerimientos para su implementación;
 - ii) Las responsabilidades y los plazos propuestos a la entidad empleadora y del organismo administrador, y
 - iii) Los indicadores para verificar el cumplimiento de la ejecución de las actividades asociadas a la asistencia técnica, y sus medios de verificación.
- c) Etapa de implementación: Contempla el acompañamiento técnico necesario por parte del organismo administrador, para que la entidad empleadora ejecute las medidas prescritas que fueron planificadas. La necesidad del acompañamiento se determinará considerando el tipo de asistencia técnica y las características de la entidad empleadora para concretar su implementación, y
- d) Etapa de seguimiento y/o evaluación: Corresponde a la verificación del cumplimiento de las medidas e indicadores definidos en la etapa de planificación. Asimismo, el organismo administrador podrá incluir la evaluación del impacto de la asistencia técnica en la mejora de las condiciones de trabajo y definir acciones a futuro.

El organismo administrador deberá mantener actualizado el universo de las entidades empleadoras a las que otorgó o está otorgando asistencia técnica, con el registro de la etapa en la cual se encuentra cada una de ellas, manteniendo los antecedentes de respaldo para evidenciar la entrega de la prestación preventiva, en caso de ser requerido por las entidades fiscalizadoras.

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

La asistencia técnica deberá realizarse de manera preferentemente presencial, especialmente al inicio del contacto con la entidad empleadora y en la etapa de diagnóstico, pudiendo complementarse en las otras etapas con asistencia técnica remota, utilizando los medios y herramientas tecnológicas disponibles.

La prescripción de medidas deberá ser realizada considerando lo señalado en la Letra G, Título II del presente Libro IV. Para la verificación del cumplimiento de las medidas prescritas se deberá tener presente lo señalado en el número 8, Capítulo I, Letra G de este Título II, manteniendo los respaldos que den cuenta de la realización de esta actividad.

La asistencia técnica a través de canales remotos para prestar asesoría y apoyo en temas específicos, otorgada en respuesta a un

requerimiento de la entidad empleadora, igualmente debe ser proporcionada por personal especializado del organismo administrador.

En caso que la entidad empleadora requiera actividades de asistencia técnica por medios remotos, el organismo administrador deberá considerar los siguientes aspectos:

- a) Mantener un registro de la asistencia técnica solicitada, la o las acciones realizadas durante la actividad, que incluya la fecha, hora, participantes, tema abordado y acuerdos alcanzados;
- b) Mantener evidencia de la asistencia técnica otorgada, como capturas de pantalla, grabaciones o transcripciones de audio o video, actas firmadas, entre otras, y
- c) Evaluar la satisfacción del solicitante con la asistencia técnica otorgada, utilizando un mecanismo formal de evaluación, como una encuesta o formulario.

El asistencia técnica a través de canales remotos no podrá llevarse a cabo en aquellos casos en que se requieran criterios técnicos que deban aplicarse de manera presencial. Esto es especialmente relevante en los siguientes procesos: investigación de accidentes, diagnóstico de situación inicial y la participación de profesionales en grupos de discusión para la implementación de protocolos de vigilancia ambiental y de salud.

El organismo administrador deberá informar a las entidades empleadoras, la identidad y los canales de comunicación con el personal designado para atender estos requerimientos.

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

Además, deberán mantener un sistema de registro digital individual, por entidad empleadora, de las acciones de asistencia técnica realizadas en los distintos centros de trabajo, y sus respectivos respaldos. Dichos registros deberán mantenerse a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

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

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

Los organismos administradores deberán desarrollar actividades de asistencia técnica en los ámbitos específicos que se enumeran a continuación

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

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

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

En este contexto, los organismos administradores deberán mantener a disposición los cursos señalados en el D.S N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, y otros necesarios para el cumplimiento de las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

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

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

- a) Asistencia a entidades empleadoras categorizadas en priorización alta

Tratándose de entidades empleadoras y centros de trabajo categorizadas en priorización alta, según el algoritmo de priorización, el organismo administrador deberá prescribir la implementación de un SGSST y otorgar la correspondiente

asesoría. Si la entidad empleadora ya tiene implementado un SGSST, deberá otorgarle asistencia técnica para que verifique si considera todos los factores de riesgo existentes.

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

i) Entidades empleadoras con más de 50 personas trabajadoras, incluidas aquellas con personas trabajadoras en régimen de subcontratación

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

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

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

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

ii) Entidades empleadoras con 50 o menos personas trabajadoras

En las entidades empleadoras con 50 o menos personas trabajadoras, para la asistencia técnica en la implementación de SGSST, se deberán considerar al menos los elementos señalados en la letra b), número 2, Capítulo IV. de la Letra G del presente Título II.

En este contexto, se deberán realizar las actividades de capacitación necesarias para la aplicación de los instrumentos que se pongan a disposición y/o para contribuir a mejorar la gestión en materia de prevención de riesgos laborales.

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

Además, los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras de hasta 25 personas trabajadoras, para la implementación del sistema de gestión a que se refiere el artículo 64 del D.S N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, considerando para estos efectos, a lo menos, lo señalado en la circular sobre el plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, deberán realizar actividades de difusión sobre los elementos mínimos para la gestión de los riesgos laborales en dichas entidades empleadoras, durante los tres primeros meses luego de entrada en vigencia del referido decreto, manteniendo registro de estas actividades.

En este contexto, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras los siguientes instrumentos, y otorgar asistencia técnica para su adecuada aplicación:

- Listado del Anexo N°2: Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales y Anexo N°3: Autoevaluación de actividades/tareas con factores de riesgo de alto potencial de daño, de la Letra K, Título II del presente Libro IV;
- Formato de la Política de SST, de la matriz de IPER entidades de hasta 25 personas trabajadoras, y del programa de trabajo preventivo, que se indican en la letra c) de este número 2, y
- Guía para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, que se señala en la Letra C de este Título II.

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

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

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

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

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

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

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

Los elementos básicos de la política, del programa de trabajo preventivo y de los instrumentos para el diagnóstico de situación, se precisan a continuación y se encuentran contenidos en los formatos de los citados anexos: Los formatos de política, de diagnóstico de situación y del programa de trabajo preventivo, podrán ser complementados por la entidad empleadora y/o el organismo administrador con la información que consideren pertinente:

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

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

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

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

- ii) Informar y/o poner a disposición de las entidades empleadoras que no cuenten con un SGSST, un instructivo que detalle de manera clara y sencilla cómo se deben completar los instrumentos antes señalados;
- iii) Realizar actividades de capacitación para la adecuada elaboración de los instrumentos antes señalados por parte de la entidad empleadora;
- iv) Informar a las entidades empleadoras que tengan implementado un SGSST, que revisen su política de seguridad y salud en el trabajo, su diagnóstico de situación y el programa de trabajo preventivo, para verificar que contengan los elementos básicos señalados en el número i) anterior.
- v) La calidad del diagnóstico y su coherencia con el programa de trabajo preventivo

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

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

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

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

- d) Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo respecto de las embarcaciones pesqueras artesanales y embarcaciones menores prestadoras de servicio a la acuicultura, con tripulación de más de 10 personas

El SGSST que deberá implementar el armador de embarcaciones pesqueras artesanales y embarcaciones menores prestadoras de servicio a la acuicultura, con tripulación de más de 10 personas, conforme a lo señalado en el artículo 6° del D.S. N°270, de 2023, del Ministerio de Defensa Nacional, que aprobó el reglamento sobre condiciones de habitabilidad, bienestar, seguridad y equipamiento de las embarcaciones pesqueras artesanales y embarcaciones menores prestadoras de servicio a la acuicultura, deberá considerar los siguientes elementos básicos la política, el programa de trabajo preventivo y el diagnóstico de situación:

- i) La política de seguridad y salud en el trabajo debe explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de las personas trabajadoras o de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de mecanismos de diálogo y de formulación de propuestas de mejoramiento continuo;
- ii) El programa de trabajo deberá contener el detalle de las actividades y/o acciones a realizar considerando el diagnóstico de situación, las actividades de capacitación y de promoción de la salud conforme a lo señalado en el artículo 8° del D.S. N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; las fechas de programación y de ejecución de las actividades y los responsables de su implementación.

Además, el documento del programa de trabajo que debe contar por escrito, deberá contener: la identificación y dirección de la entidad empleadora, el período de vigencia, la fecha de elaboración y de revisión del programa, y la firma manuscrita o electrónica del representante legal o de quién este designe para su aprobación, y

- iii) El diagnóstico de situación debe contemplar una autoevaluación del cumplimiento normativo y la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Para estos efectos, los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 deberán poner a disposición de las entidades empleadoras una pauta para la autoevaluación del cumplimiento de aspectos legales, para lo que podrán utilizar como base el Anexo N°2 "Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales", de la Letra K. Anexos, Título II, de este Libro IV.

Así como, los formatos para la elaboración de las matrices de riesgos que deben contener los peligros o riesgos y su evaluación, que resulten del proceso de identificación del peligro y la evaluación de riesgos, y las respectivas medidas preventivas y/o correctivas.

En este contexto, los organismos administradores deberán difundir entre las entidades empleadoras del sector económico los elementos del sistema de gestión y su disponibilidad para otorgar la asistencia técnica que requieran los armadores o quienes los representen.

La asistencia técnica que otorguen los organismos administradores para la adecuada implementación del señalado SGSST, debe incluir un instructivo para la elaboración de los instrumentos previamente señalados y las actividades de capacitación que se requieran en esta materia.

3. Asistencia técnica en el manejo de sustancias químicas peligrosas

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

La asistencia técnica en este ámbito considera la actualización de protocolos ante emergencias químicas; la identificación de sustancias peligrosas, especialmente aquellas con efectos crónicos a la salud; la capacitación en el manejo y uso correcto de las sustancias peligrosas; clasificación y etiquetado y hojas de datos de seguridad de sustancias y mezclas químicas; la evaluación

ambiental y el ingreso a vigilancia de la salud; la prescripción de medidas preventivas y/o correctivas, y la verificación de su cumplimiento. Estas actividades deberán ser registradas por el organismo administrador, precisando la identificación de la entidad empleadora y/o de sus centros de trabajo, su ubicación, la identificación de los tipos de sustancias peligrosas que utiliza, tipo de uso y las fechas de las asistencias técnicas otorgadas.

4. Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres

Los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas en gestión de riesgos desastres, la que deberá abarcar el ciclo completo del manejo del riesgo, con la finalidad de que en los centros de trabajo de la entidad empleadora se gestionen adecuadamente estos riesgos y cuenten con el Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres, que incluya la identificación y evaluación de las amenazas y vulnerabilidades específicas de cada entidad empleadora y/o centro de trabajo, el diagnóstico de la situación en relación con el cumplimiento normativo vigente, la elaboración de mapas de riesgo, la planificación de las medidas de mitigación y de preparación, considerando la naturaleza de las amenazas, la planificación e implementación de las acciones de respuesta, la prueba de los protocolos y la readecuación del plan, de ser necesario.

En la asistencia técnica que realicen deberán considerar la participación del coordinador(a) de Gestión de Riesgos de Desastre, de entidades empleadoras con 25 o menos personas trabajadoras, o los miembros del Comité de Gestión del Riesgo de Desastre, en entidades de más de 25 personas trabajadoras.

Asimismo, considerando lo establecido en el Decreto Exento N°2, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dictó la "Guía para la Implementación del Plan para la Reducción de Desastres en Centros de Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME)", los organismos administradores deberán capacitar a los profesionales que estarán a cargo de la asistencia técnica a las entidades empleadoras que deberán implementar esta guía; elaborar y difundir material de apoyo como instructivos, aplicativos u otros que determinen, para la adecuada implementación de esta guía. La asistencia técnica en este ámbito deberá contemplar actividades para la implementación del "Plan para la reducción de desastres en centros de trabajo", verificar su existencia y el funcionamiento en las entidades empleadoras. Dicha guía se encuentra disponible en el siguiente link: https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/pnsst_2023/normativa_sst/Guia-Reduccion-Riesgos-de-Desastres-Mipyme-13.02.2023.pdf, y la guía general en el link: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/Guia-de-Implementacon-del-PRRD-en-los-centros-de-trabajo.pdf>.

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

En este contexto, además, los organismos administradores deberán incluir en la programación anual de las actividades de asistencia técnica, aquellas asociadas a la exposición a determinados riesgos producto de condiciones meteorológicas extremas, que se señalan a continuación:

- a) Asistencia técnica preventiva en el contexto de calor relacionado con altas temperaturas (AT) y altas temperaturas extremas (ATE), frente a declaración de emergencia preventiva

La asistencia técnica en esta materia tiene como objetivo que las entidades empleadoras implementen las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras frente a la exposición a Altas Temperaturas (AT) y Altas Temperaturas Extremas (ATE), durante el periodo comprendido entre los meses de noviembre a marzo, en el cual se concentra el mayor número de eventos de calor extremo, y en los eventos de calor extremo excepcionales que se registren entre los meses de abril a octubre, que tengan efectos directos en la salud o bienestar de la población y que requiera de una declaración de alerta amarilla o roja para el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), considerando como referencia la Resolución Exenta N°1.680, de diciembre de 2023, del SENAPRED, que aprueba el anexo del Plan Nacional de Emergencia - Amenaza Calor Extremo, o la que la reemplace, en lo que corresponda.

La asistencia técnica deberá considerar al menos los siguientes elementos:

- i) Capacitar a las entidades empleadoras sobre las definiciones, alcances y efectos en la salud humana del calor por AT y ATE, que pueden presentarse en el marco de las alertas meteorológicas determinadas por la autoridad competente, así como, en la detección oportuna de síntomas asociados al estrés por calor y las medidas preventivas para el cuidado de las personas trabajadoras;
- ii) Asistir técnicamente a las entidades empleadoras en la elaboración e implementación de un Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres que incluya la amenaza por AT y ATE, que considere como mínimo lo siguiente:
 - Identificación y evaluación del riesgo por exposición a AT y ATE por cada tarea y/o puesto de trabajo, en los centros de trabajo que presenten dicha exposición;
 - Identificación de los principales trastornos y enfermedades asociadas a eventos de calor, golpe de calor, agotamiento por calor, calambres por calor, desmayo o síncope por calor, edema por calor, sarpullido por calor, insolación, entre otras, así como la detección temprana de síntomas asociados;

- Identificación de grupos de riesgo o personas especialmente sensibles a las altas temperaturas o temperaturas extremas como aquellos con enfermedades cardiovasculares, respiratorias, renales, diabetes, obesidad, personas mayores de edad, u otros que defina la Autoridad Sanitaria y aquellos señalados en el "Anexo por amenaza - calor extremo", del SENAPRED";
 - Definición de procedimientos de comunicación y derivación de personas trabajadoras afectadas por AT y ATE, para la atención de salud;
 - Implementación de las medidas preventivas para las personas trabajadoras en general y aquellas pertenecientes a los grupos de riesgo, de tipo ingenieriles, administrativas, protección personal y referidas a la evaluación de salud, que se indican en el Anexo N°56 "Medidas preventivas en condiciones de Alta Temperatura o Alta Temperatura Extrema", de la Letra K, Título II del presente Libro IV.
 - Definición de mecanismos de difusión del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres que incluya amenaza por AT y ATE, para que sea conocido por toda la organización.
- iii) Elaborar material informativo (afiches, fichas, cápsulas, entre otros) con las medidas de prevención a considerar frente a los eventos de altas temperaturas y su difusión. El material elaborado deberá estar disponible en las páginas web de los organismos administradores y las empresas con administración delegada, mediante enlaces directos a la información, botones de acceso rápido, links u otros y ser difundida mediante correos electrónicos, capacitaciones, webinar, visitas técnicas o campañas en terreno a sus entidades empleadoras adheridas y afiliadas.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán remitir al correo planprevencion@suseso.cl, a más tardar el 10 de noviembre de cada año, la planificación de las actividades de asistencia técnica a entidades empleadoras por Altas Temperaturas y Altas Temperaturas Extremas, que serán ejecutadas a partir de ese mes y hasta marzo del año siguiente, utilizando la Tabla A del Anexo N°57: "Planificación anual y reporte mensual de asistencia técnica por altas temperaturas y altas temperaturas extremas", de la Letra K, Título II, del Libro IV.

Además, deberán remitir mensualmente al citado correo, el registro de las asistencias técnicas efectivamente realizadas durante los meses de noviembre a marzo, dentro de los primeros 5 días del mes siguiente a aquél que se reporta, utilizando la Tabla B del mismo anexo. Por lo tanto, el primer reporte mensual deberá ser enviado en diciembre y el último, en abril del año siguiente.

- b) Asistencia técnica en gestión de riesgos de desastres frente a amenaza de incendios forestales, en caso de declaración de emergencia preventiva

En escenarios de emergencia preventiva por riesgo de incendios forestales, en zonas declaradas por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, los organismos administradores y las empresas de administración delegada, deberán:

- i) Entregar asistencia técnica en la Gestión de Riesgos de Desastres, conforme a lo indicado en el encabezado en este número 4, a aquellas entidades empleadoras o sus centros de trabajo que se encuentren en las zonas de riesgo de incendios forestales, para evitar los riesgos de accidentes laborales y de trayecto, así como enfermedades o afecciones de salud, generadas por las emergencias. Esta asistencia técnica se debe realizar considerando las amenazas y vulnerabilidades de entidades empleadoras y/o sus centros de trabajo, ante riesgos de incendios forestales;
- ii) La asistencia técnica deberá además contemplar la prescripción de medidas preventivas "inmediatas", en aquellas entidades o centros de trabajo, en las que se detecten condiciones de riesgo de incendio, a raíz de eventos de altas temperaturas y altas temperaturas extremas y que ponga en riesgo la vida y salud de las personas trabajadoras. Si éstas no son implementadas por el empleador, el organismo administrador deberá informar esta situación a la entidad fiscalizadora competente. A su vez, la prescripción de medidas de control, deberán cumplir con lo instruido en la Letra G. Prescripción de medidas de control, Título II de este Libro IV;
- iii) Realizar capacitaciones a las personas trabajadoras de las entidades empleadoras y/o sus centros de trabajo, sobre los factores de riesgo de incendios, las medidas de prevención y protección para la salud y la vida, las medidas de primeros auxilios ante emergencias y la gestión de riesgos de desastres en el centro de trabajo, considerando los protocolos de actuación, para enfrentar situaciones de estas características, en el marco de las alertas definidas por el organismo competente;
- iv) Mantener operativos los centros de atención de salud que tengan en la o las zonas afectadas, e informar a las entidades empleadoras y/o sus centros de trabajo, la ubicación de los centros de salud más cercanos, y
- v) Elaboración de material de prevención de riesgos, que incluya las medidas que se deben implementar y considerar en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir accidentes del trabajo y de trayecto, así como enfermedades o afecciones de salud, que se puedan generar por las emergencias. Así como, difundir, a través de las páginas web, radios regionales, redes sociales, correos electrónicos, red de expertos, etc., las recomendaciones de prevención de riesgos, salud y seguridad en el trabajo a las entidades empleadoras adherentes y/o sus centros de trabajo, en particular, de las zonas de la emergencia preventiva.

Por otra parte, en la zona donde se declare "Alerta Roja", por parte de SENAPRED, el organismo administrador o administrador delegado, deberá:

- a) Fase 1: Respuesta Inmediata ante Alerta Roja

- i) Mantener operativos todos los centros de atención de salud con los que cuente el organismo administrador o

administrador delegado en las zonas afectadas, con la cantidad suficiente de personal clínico, insumos y equipamiento para la asistencia médica de las personas trabajadoras que lo requieran, incluidas las atenciones de salud mental;

- ii) Mantener informadas a las entidades empleadoras y/o centros de trabajo de las zonas afectadas sobre la disponibilidad de los servicios de atención médica señalados en el punto precedente;
- iii) Resguardar que todas las atenciones cuenten con su correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), según corresponda, debiendo calificar como de origen laboral todas aquellas que ingresen producto de trabajadores/as afectados/as por los incendios y/o sus consecuencias;
- iv) Con el fin de identificar los centros de trabajo potencialmente afectados por los incendios o en riesgo de ser afectados por los mismos, se deberá consultar la aplicación de SENAPRED, denominada "Visor Chile Preparado", para conocer, por medio de la ubicación de las entidades empleadoras o sus centros de trabajo, las que se encuentren en dicha condición. Esta herramienta se encuentra disponible en el link: <https://web.senapred.cl/visor-chile-preparado-2/>, y
- v) Difundir material de prevención de riesgos en materia de incendios forestales, a través de las páginas web, radios regionales, redes sociales, correos electrónicos, red de expertos y otros, en particular, en la o las zonas en alerta roja.

b) Fase 2: Respuesta dentro de las 72 horas de ocurrido un desastre

El plazo de estas actividades estará sujeto a la autorización de ingreso a la zona afectada, por la autoridad competente.

Contempla la visita de centros de trabajo afectados por los incendios, realizando una primera evaluación general de los riesgos y entregar asistencia técnica que contemple al menos lo siguiente:

i) Primera ayuda psicológica a trabajadores/as afectados/as:

- De manera previa, los equipos que brindarán primera ayuda psicológica deberán informarse a cabalidad sobre la situación, acerca de los servicios disponibles que se pueden ofrecer a las personas afectadas por la emergencia que puedan gestionar la solución de los distintos problemas (incluyendo aquellos dispuestos por los organismos administradores), contactos de los distintos servicios y personas claves, equipos de ayuda, vías de evacuación, peligros inmediatos, zonas de seguridad, poniéndose a disposición de la autoridad a cargo de la emergencia en el marco de las atribuciones que les competen. Evaluar en terreno los riesgos de la situación y organizar evacuación si es necesario, en coordinación de autoridades;
- Establecer seguridad y confort: Priorizar la seguridad física y emocional de las personas trabajadoras afectadas por el desastre. Incluye proveer información de cómo acceder a los servicios que proveen refugio, comida, agua potable y atención médica básica, según sea necesario. Para ello, la persona que brinde primera ayuda psicológica deberá estar informada previamente sobre la disponibilidad de servicios y los mecanismos de acceso a estos;
- Escuchar activamente y validar emociones: Brindar a las personas trabajadoras afectadas la oportunidad de expresar sus sentimientos y experiencias. Es fundamental escuchar con empatía y sin juzgar, validando sus emociones y preocupaciones, no presionar para que las personas expresen lo que sienten. Muchas veces basta con asentir;
- Promover el apoyo social: Vincular a la persona trabajadora con los servicios destinados a facilitar la conexión con amigos, familiares y otros recursos de apoyo en la comunidad. Prescribir a la entidad empleadora la organización de grupos de apoyo o la facilitación de comunicación con seres queridos;
- Ofrecer información clara y precisa: Proporcionar información actualizada y precisa sobre la situación del desastre, los recursos disponibles y los pasos a seguir. Esto puede ayudar a reducir la incertidumbre y la ansiedad;
- Remitir a servicios especializados cuando sea necesario: Reconocer cuándo se necesita ayuda profesional adicional y derivar a las personas a servicios de salud mental especializados del organismo administrador o aquellos con los que mantenga convenio. Esto puede incluir servicios de psicoterapia, atención psiquiátrica o intervención en crisis, y
- Para el otorgamiento de primera ayuda psicológica se deberá considerar lo señalados en el Anexo N°58: "Directrices para abordar la ayuda psicológica en personas trabajadoras en situación de emergencia por desastres ambientales", de la Letra K, Título II del presente Libro IV.

Es importante adaptar las intervenciones a las necesidades específicas de cada situación y centro de trabajo afectado.

- ii) Derivación de los trabajadores(as) afectados(as) al Programa de Intervención Temprana en Salud Mental, señalado en la Letra F del Título I del Libro V. Se entenderá por "trabajadores/as afectados/as", a quienes hayan sufrido o padezcan cualquier afectación psicológica en el contexto laboral, producto de incendios ocurridos en zonas con Alerta Roja, declarada por SENAPRED, durante o luego de ocurrida la catástrofe.
- iii) Asistir técnicamente a las entidades empleadoras que se encuentren realizando trabajos de reconocimiento, limpieza y remoción de escombros, respecto a los riesgos que sean identificados:
 - Factores de riesgo de accidentes del trabajo y medidas de seguridad;
 - Altas temperaturas y temperaturas extremas y medidas de prevención conforme a lo señalado en la letra a) de este número;

- Trabajos con materiales que contienen asbesto: realizar asistencia técnica considerando la normativa emitida en esta materia por la Autoridad Sanitaria;
- Exposición a polvo con contenido de sílice: realizar asistencia técnica considerando como mínimo lo señalado en el 6.4 Medidas de Control, del Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice y en lo dispuesto en la Nota Técnica N° 39 Exposición Laboral a Sílice Libre Cristalina del Instituto de Salud Pública de Chile, disponible en <https://www.ispch.cl/documento/nota-tecnica-n039/> ;
- Elementos de protección personal: realizar asistencia técnica considerando lo señalado en el documento adjunto denominado "Tipos de Elementos de Protección Personal que pueden ser utilizados en faenas de reconocimiento, remoción y limpieza de escombros" del Instituto de Salud Pública de Chile, disponible en https://www.ispch.cl/sites/default/files/Recomendaciones_para_la_seleccion_de_los_elementos_de_proteccion_personal.pdf.
- Gestión de Riegos de TMERT: realizar asistencia técnica considerando lo establecido en el protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos, del Ministerio de Salud;
- Exposición a otros agentes de riesgos higiénicos y disergonómicos identificados en la visita, y
- Difundir entre las entidades empleadoras con trabajadores/as en tareas de rescate, limpieza y remoción de escombros, los puntos de vacunación dispuestos por la Autoridad Sanitaria en las zonas afectadas.

iv) Asistir técnicamente a los equipos de respuesta que trabajan en situaciones de desastre, considerando lo previamente señalado, además de los siguientes aspectos:

- Proporcionar capacitación adecuada en salud mental y bienestar psicosocial para los equipos de respuesta antes de desplegarlos en situaciones de desastre. Esto incluye entrenamiento en manejo del estrés, cuidado personal, apoyo entre compañeros y reconocimiento de signos de agotamiento emocional, así como la entrega de información actualizada sobre la disponibilidad de servicios de asistencia en el lugar del desastre y mecanismos de acceso a estos;
- Garantizar la existencia de servicios de apoyo psicológico disponibles para los equipos de respuesta en el lugar del desastre. Esto puede incluir la presencia de psicólogos o trabajadores de salud mental en el lugar para proporcionar intervenciones de apoyo y atención en caso de necesidad;
- Implementar sistemas de rotación y descanso para los equipos de respuesta, asegurando que tengan la oportunidad de descansar, recuperarse e hidratarse adecuadamente entre turnos de trabajo. Esto ayuda a prevenir el agotamiento físico y emocional;
- Establecer mecanismos de monitoreo de la salud mental de los equipos de respuesta, incluyendo la identificación temprana de signos de estrés o agotamiento emocional. Esto involucra la realización de evaluaciones periódicas de bienestar psicológico y la promoción de un ambiente de apertura para discutir problemas de salud mental;
- Fomentar el apoyo mutuo y la comunicación abierta entre los miembros del equipo de respuesta. Promover un ambiente en el que los trabajadores se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y emociones, y brindándole apoyo mutuo;
- Acceso a servicios de salud mental: Asegurar que los miembros del equipo de respuesta tengan acceso a servicios de salud mental de los organismos administradores en caso de que lo necesiten. Esto puede incluir la disponibilidad de servicios de consejería, psicoterapia o intervención en crisis tanto durante como después de la operación de respuesta al desastre, y
- Estas medidas ayudan además a garantizar que los equipos de respuesta puedan cumplir efectivamente con sus funciones mientras cuidan su propia salud emocional.

c) Fase 3: Respuesta dentro de un mes de ocurrido un desastre

i) Entregar atención de salud mental a los/as trabajadores/as afectados/as por los incendios:

- Manejar las reacciones agudas de estrés: Proporcionar apoyo inmediato para manejar las reacciones agudas de estrés, como ansiedad, miedo, confusión y síntomas físicos de estrés;
- Facilitar el duelo y el proceso de recuperación: Reconocer y validar el dolor y la pérdida experimentados por las personas trabajadoras afectadas por el desastre;
- Proporcionar apoyo emocional durante el proceso de duelo y ayudar a las personas a encontrar formas saludables de recordar y honrar a sus seres queridos perdidos, y
- Abordar el impacto a largo plazo en la salud mental de los/as trabajadores/as: Reconocer que el impacto en la salud mental de un desastre puede persistir mucho después de que haya pasado la crisis inicial. Proporcionar información sobre recursos de salud mental a largo plazo y servicios del organismo administrador disponibles para ayudar en el proceso de recuperación a largo plazo.

ii) Entregar asistencia técnica en gestión de riesgos de desastre a aquellas entidades empleadoras o centros de trabajo de la zona y los hayan sido afectados por los incendios considerando su situación en términos operativos. Así como, capacitación a las personas trabajadoras, en los términos señalados en el numeral iii) de la letra b) de este número 4.

Además, los organismos administradores y los administradores delegados, en caso de "Alerta Roja" por incendios forestales,

declarada por SENAPRED, deberán designar e informar a la Superintendencia de Seguridad Social, un coordinador nacional y un subrogante, para el reporte de información y proporcionar la información asociada que se les requiera. Cada vez que se declare "Alerta Roja" se deberá informar el nombre y datos de contacto del coordinador y su subrogante, dentro de las 24 horas siguientes, al correo isesat@suseso.cl.

En estas situaciones, los organismos administradores y los administradores delegados, deberán remitir a la Superintendencia de Seguridad Social, la información señalada en el Anexo N°59: "Reportes Alerta Roja por incendios forestales", de la Letra K, Título II del presente Libro IV, diariamente, durante 14 días (dos semanas) desde el día siguiente de declarada la "Alerta Roja", al correo electrónico isesat@suseso.cl, hasta las 09:00 hrs. del día siguiente al que se informa.

Una vez finalizado el señalado periodo y de no ser extendido de manera extraordinaria, la reportería del Anexo N°59: "Reportes Alerta Roja por incendios forestales", de la Letra K, Título II del presente Libro IV, pasará a ser semanal, por dos periodos (2 semanas), y luego a las 4 semanas siguientes, por una vez. En caso que la alerta roja corresponda a zonas geográficas sin actividad o afectación laboral, deberá ser informado de igual manera conforme a las instrucciones precedentes. La Superintendencia podrá extender los periodos de la reportería antes indicados, considerando la situación en particular.

Por su parte, los accidentes del trabajo fatales que ocurran a causa de los incendios, deberán ser comunicados según lo señalado en la letra a) Comunicación inmediata, del , agregando en el remitente del correo de la notificación inmediata, la dirección: isesat@suseso.cl, y en el asunto el siguiente texto: "Incendio Forestal, Región XX", FATAL, sigla del organismo administrador, nombre completo y RUN del trabajador fallecido.

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

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

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

6. Asistencia técnica para la gestión de riesgos de TMERT

La asistencia técnica en la gestión de riesgos de TMERT constituye una prestación preventiva especializada destinada a entregar herramientas a las entidades empleadoras para la activación de los mecanismos de vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud por exposición a factores de riesgo de TMERT, así como la implementación de las distintas etapas en la gestión de los riesgos asociados, permitiendo prevenir dicha exposición y la consecuente generación de patologías musculoesqueléticas a través de la comprensión del trabajo humano desde una perspectiva ergonómica y la articulación de su transformación para el desarrollo de entornos de trabajo saludables que promuevan una cultura preventiva.

Incorpora acciones orientadas a la implementación del Protocolo de Vigilancia ocupacional de Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT), en adelante "el Protocolo" y de la Guía Técnica de Evaluación y Control de los Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Cargas, en adelante "la Guía Técnica de MMC", donde las entidades empleadoras requieren asistencia de su organismo administrador para cumplir con las disposiciones normativas que se les encomienda, así como el registro y reporte de dichas acciones:

a) Difusión en Vigilancia y Prevención de los Riesgos de TMERT

Los organismos administradores y las empresas con administradores delegada deben realizar la difusión del Protocolo y de la Guía Técnica de MMC entre sus equipos de profesionales y técnicos involucrados en el proceso de vigilancia ambiental y de la salud, y a sus entidades empleadoras.

Deberán abordarse con claridad, al menos, los distintos factores de riesgo a considerar en la vigilancia, las distintas etapas de vigilancia ambiental y de la salud, acciones de vigilancia ambiental y de salud que son de responsabilidad de la entidad empleadora y aquellas que son de responsabilidad del organismo administrador, las definiciones de trabajador con presunción de exposición y de trabajador expuesto, los mecanismos y criterios de entrada y salida a vigilancia ambiental y vigilancia de salud, así como el marco normativo asociado.

Especial énfasis deberá hacerse sobre la responsabilidad de las entidades empleadoras en la caracterización de los puestos de trabajo; la identificación inicial y, cuando corresponda, la identificación avanzada; el envío oportuno del listado de personas trabajadoras expuestas; la participación de las personas trabajadoras en las etapas de identificación y evaluación de los riesgos; y los objetivos de la vigilancia de salud, cuales son, identificar una posible alteración para intervenir y mejorar las condiciones de trabajo, de manera que otros trabajadores no se vean afectados por la exposición a factores de riesgo de

TMERT. Sobre esta última, deberá además explicitarse que no está orientada a determinar un estado de salud compatible con el cargo que desempeña el evaluado.

La difusión podrá realizarse de manera presencial o virtual, mediante mecanismos verificables tales como, correos electrónicos masivos, campañas de difusión, seminarios etc.

b) Capacitación en la caracterización de puestos de trabajo y la descripción de las tareas

Una adecuada descripción de los puestos de trabajo y de las tareas que en ellos se desarrollan resulta fundamental para su identificación como unidades de análisis para la gestión de los factores de riesgos de TMERT.

Considerando además que, de acuerdo con el Protocolo, la identificación inicial de esos factores puede ser realizada por personas no especialistas en ergonomía, los organismos administradores deberán capacitar a las personas que la entidad empleadora designe, a los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y expertos en prevención de riesgo, con el objeto de que puedan reconocer y describir las tareas que se desarrollan en los distintos puestos de trabajo y sobre las cuales se identificarán seguidamente los factores de riesgo que se encuentran presentes en su ejecución.

En las circulares del plan anual de prevención, se establecerá el perfil y número de empresas a las que deberán otorgar esta capacitación.

Esta capacitación se llevará a cabo en una configuración teórico-práctica, pudiendo la parte teórica ser realizada de manera presencial o virtual, mientras que la parte práctica debe realizarse siempre de manera presencial mediante la observación directa de una situación de trabajo real o de una simulación ajustada a la realidad y ejecutada por una o más personas trabajadoras. Su duración no podrá ser inferior a 4 horas cronológicas, podrá ser impartida en forma simultánea a dos o más entidades empleadoras y deberá incluir una evaluación final mediante la resolución de un ejercicio práctico de caracterización, identificación y descripción de las tareas de un puesto de trabajo.

En el Anexo N°61: "Definiciones y ejemplos de identificación y descripción de tareas asociadas a puestos de trabajo", de la Letra K. Anexos, Título II del presente Libro IV, se establecen, además de algunos ejemplos, precisiones sobre algunos conceptos relevantes.

c) Asistencia en el diseño de la capacitación práctica que las entidades empleadoras deben brindar a sus trabajadores y a los miembros de sus Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, entre otros

Considerando que un aspecto fundamental para el desarrollo de competencias en el marco del "saber hacer", es la formación llevada a cabo directamente en las situaciones reales de trabajo de manera sistemática, los organismos administradores deben otorgar asistencia a las entidades empleadoras en el diseño de la parte práctica de la capacitación que deban brindar a sus trabajadores, supervisores, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y Sindicatos, cuando existan, según lo requerido en el Protocolo y la Guía Técnica de MMC.

Para ello, deben elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras material informativo, en formato físico o virtual, sobre los aspectos metodológicos y contenidos mínimos indicados en el Anexo N°62: "Aspectos mínimos del material informativo para la capacitación práctica de TMERT", de la Letra K. Anexos, Título II del presente Libro IV.

d) Formación en la gestión de riesgos de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)

i) Aspectos y objetivos generales

Los cursos y programas de formación para la gestión de riesgos de TMERT instruidos por esta Superintendencia, recogen como elemento basal los requisitos dispuestos por el Protocolo de Vigilancia ocupacional de Factores de Riesgo de TMERT del Ministerio de Salud y la Guía Técnica para la Evaluación y Control de Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Cargas y Personas, incorporando otros aspectos necesarios para una mayor integralidad en la generación de las competencias necesarias para dicha gestión, y

ii) Capacitación según grupo objetivo

La capacitación teórica o teórico/práctica que realicen los organismos administradores o empresas con administración delegada, según el grupo objetivo de personas al que estén dirigidas (trabajadores y supervisores; miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y dirigentes sindicales; profesionales de la seguridad y salud en el trabajo; y Jefaturas), deberán cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Anexo N°64: "Capacitación para la gestión de riesgos de TMERT según grupo objetivo", de la Letra K. Anexos, Título II del presente Libro IV, en cuanto al tipo de actividad, destinatarios, perfil de las personas capacitadas, contenidos mínimos, modalidad, aspectos metodológicos, duración mínima y frecuencia.

La parte práctica de la capacitación dirigida a profesionales de seguridad y salud en el trabajo que realizan la identificación avanzada de los riesgos de TMERT, deberá realizarse en los puestos de trabajo de la entidad empleadora objeto de la identificación avanzada o mediante simulaciones ajustadas a la realidad de los mismos. Podrá desarrollarse en forma simultánea para dos o más entidades empleadoras. Si éstas no otorgan las facilidades para la capacitación práctica y/o no designan a un trabajador guía capacitado previamente para cumplir dicho fin, el organismo administrador deberá prescribirles su cumplimiento en un plazo no mayor a 5 días hábiles desde que tomen conocimiento de esa situación, dejando registro de ello y verificando su cumplimiento una vez vencido dicho plazo.

El registro de estas capacitaciones deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en la Letra F, Título I. del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, considerando además las instrucciones contenidas en el Anexo N°65: "Instrucciones específicas para registros de capacitación de TMERT en SISESAT", de la Letra K, Título II del presente Libro IV.

Los códigos de las actividades capacitación de TMERT creados en SISESAT por los organismos administradores y administradores delegados, deberán ser informados a esta Superintendencia de Seguridad Social antes del 31 de enero de cada año, al correo electrónico planprevencion@suseso.cl.

e) Competencias de los profesionales que realicen la asistencia técnica

Esta asistencia deberá ser efectuada por profesionales especialistas en Ergonomía, que cuenten con formación en dicha especialidad, al menos, a nivel de diplomado.

Además, deberán contar con conocimientos en la gestión de riesgos de TMERT definida en el Protocolo y en la Guía de Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación de Cargas.

f) Registro de la asistencia técnica para la gestión de riesgos de TMERT

El registro de las actividades de asistencia técnica indicadas en las letras a), b) y c) precedentes para la gestión de riesgos de TMERT 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 y Anexo N°44 de la Letra C. Anexos, Título II, del Libro IX. Sistemas de información. Informes y reportes, considerando además las instrucciones del Anexo N°63: "Instrucciones específicas para el registro de asistencia técnica de TMERT", de la Letra K. Anexos, Título II del presente Libro IV.

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

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

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

La asistencia técnica para la prevención de riesgos en el contexto del trabajo a distancia y teletrabajo deberá efectuarse conforme a lo establecido en el D.S. N°18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, y a las instrucciones señaladas en el número 3. Obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y número 4. Asistencia técnica del organismo administrador, ambos de la Letra D, Título III del Libro I. Al respecto, estas actividades de asistencia técnica deberán contemplar el proveer a las entidades empleadoras como mínimo de un instrumento de autoevaluación, un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la aplicación de dichos instrumentos. Además, se deberán prescribir las medidas que correspondan y entregar la capacitación necesaria para lograr una reducción de los riesgos a los que se exponen los trabajadores que se desempeñan en trabajo a distancia o teletrabajo, realizando los seguimientos que correspondan según sea el caso.

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

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

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

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

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

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

10. Asistencia técnica para prevención de riesgos en buzos profesionales

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

a) Asistencia técnica

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

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

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

b) Plan de Capacitación

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

c) Médico con formación o capacitado en medicina hiperbárica

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

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

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

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

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

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

a) Actividades de difusión

- i) Actividad dirigida a difundir entre las empresas de plataforma digitales de servicios adheridas o afiliadas, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la Ley N°21.431. Dicha actividad deberá realizarse, a través de medios digitales, por ejemplo, webinar, correos electrónicos informativos, publicaciones en sus sitios web, entre otros.
- ii) Difundir a los trabajadores de plataformas digitales independientes, las prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744 y los requisitos para acceder a su cobertura, considerando entre otros aspectos que respecto de los trabajadores independientes que perciben rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las cotizaciones se pagan con cargo de las cantidades retenidas durante el proceso de declaración anual del Impuesto a la Renta, lo que otorga cobertura desde el 1° de julio del año del respectivo proceso de declaración del Impuesto a la Renta hasta el 30 de junio del año siguiente; que durante el periodo sin cobertura, así como cuando se encuentren exentos de la obligación de cotizar, pueden hacerlo en calidad de trabajadores independientes voluntarios. Todo lo anterior, teniendo presente lo señalado en la Letra D, Título II, Libro II, y en la Letra E, Título II, Libro VI.

b) Cursos y cápsulas informativas

- i) En el marco de la asistencia técnica de los organismos administradores, colaborando para el cumplimiento de la obligación de las entidades empleadoras, establecida en la letra a) del artículo 152 quinquies F incorporado al Código del Trabajo por la Ley N°21.431, deberán confeccionar y poner a disposición de las empresas de plataformas digitales de servicios y de los trabajadores de plataformas digitales independientes afiliados, cursos dirigidos a la prevención de los siniestros de tránsito y los elementos de protección que deben utilizar, que aborden contenidos comunes y específicos dependiendo del tipo de conductor del vehículo respectivo. Para estos efectos, los organismos administradores deberán considerar la modalidad, duración y contenidos indicados en el Anexo N°46 "Programa de formación para trabajadores plataformas digitales". Asimismo, deberán mantener un registro de los trabajadores que completaron el curso, y proporcionar a los empleadores que lo soliciten, la información concerniente a sus trabajadores. Además, los cursos que se realicen se deberán registrar en el módulo de Capacitación de SISESAT, con la glosa "Programa de formación para trabajadores plataformas digitales".

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

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

c) Lista de chequeo de autoevaluación

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

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

d) Elementos de protección personal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para tales efectos, dicha ley incorpora en el artículo 194 del Código del Trabajo, el principio de la parentalidad positiva que, incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las personas trabajadoras responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas. Por otra parte, incorpora, el principio de la corresponsabilidad social, el cual comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado y, finalmente, el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los hijos e hijas, como el de sus padres, quienes son personas trabajadoras. Cabe hacer presente que, dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que la normativa vigente reconoce y otorga a la entidad empleadora.

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

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

- a) Promoción del equilibrio de la vida familiar y laboral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también, realizar actividades de capacitación y sensibilización:

a) Asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Los organismos administradores deberán entregar a las entidades empleadoras la asistencia técnica que requieran para elaborar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y poner a su disposición el modelo de protocolo contenido en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el Trabajo", de la Letra K, Título II, Libro IV.

Para brindar dicha asistencia técnica, los organismos administradores deberán considerar las características de la entidad empleadora, especialmente, su tamaño (pequeña, micro, mediana o gran empresa), la naturaleza de la actividad, el tipo de servicio prestado las diversidades sexogenéricas, y el carácter masculinizado o feminizado de la actividad productiva o de servicios prestados, colocando a disposición de la entidad empleadora el modelo de protocolo antes referido o en su defecto, generando otro que se ajuste a sus necesidades particulares, manteniendo el cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).

En este mismo sentido, para la caracterización de la respectiva entidad empleadora deberán considerar si en la actividad desarrollada existe interacción con personas ajenas a la relación laboral, tales como proveedores, clientes, usuarios(as) o terceras personas que puedan hacer ingreso a las dependencias de la empresa o relacionarse con las personas trabajadoras, de manera de considerar este factor.

El objetivo del protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y de discriminación, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

En este contexto, el protocolo y la política de la entidad empleadora, además, deben incluir la tolerancia cero de conductas o acciones que degraden o violenten a las personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades de diversidades sexogenéricas LGTBIQA+, en el entendido de que dichas comunidades atraviesan situaciones de acoso laboral y/o sexual, marcadas por sus expresiones e identidades de género en específico, así como transfobia, homofobia, bifobia y otros, situaciones que también constituyen violencia de género en el trabajo.

Asimismo, en su elaboración o actualización se debe considerar la participación de las personas trabajadoras, independientemente de su identidad o expresión de género, así como, en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, y en la definición de las medidas preventivas que correspondan.

Tratándose de empleadores(as) de personas trabajadoras de casa particular, los organismos administradores deberán poner a su disposición el modelo de protocolo contenido en el Anexo N°55: "Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas trabajadoras de casa particular", de la Letra K, Título II del presente Libro IV y otorgarles la asistencia técnica que requieran para su elaboración y/o implementación.

En caso que los organismos administradores detecten, en una actividad de asistencia técnica, que la entidad empleadora no ha elaborado el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, deberán prescribirle que lo confeccionen dentro del plazo que le fijen al efecto. Si al término de ese plazo constatan su incumplimiento, deberán considerar esta situación como un riesgo Categoría N°1, por lo que, según lo instruido en el número 8. Verificación del cumplimiento, Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro IV, no podrán concederle un nuevo plazo para su confección y deberán recargarles inmediatamente su tasa de cotización adicional diferenciada, conforme al procedimiento y metodología de cálculo previstos en el número 2. Por condiciones de seguridad o higiene deficientes o el incumplimiento de las medidas de prevención prescritas por el organismo administrador, Capítulo IV, Letra B, Título II del Libro II.

La asistencia técnica que se realice en esta materia deberá ser informada a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del módulo de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), específicamente mediante el archivo "P10 Registro Asistencia Técnica", señalado en el número 4. Información de Prevención de Riesgos Laborales, Letra B, Título II, del Libro IX. Dicha información deberá remitirse con una periodicidad mensual. Cabe precisar que, las medidas prescritas y la verificación de su cumplimiento, incluida la prescripción de la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y su verificación, se deberán registrar en los archivos "P11 Prescripción Asistencia Técnica" y "P12 Verificación Asistencia Técnica", respectivamente.

b) Capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Los organismos administradores y empresas con administración delegada deberán elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras, actividades de capacitación, sensibilización y de difusión que versen sobre la violencia, el acoso laboral y sexual y otras conductas relacionadas.

Estas actividades deben incluir la promoción de entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación, con perspectiva de género, que implica entre otros aspectos, considerar las particularidades y tipos de discriminación a las que se puedan ver expuestas personas trabajadoras pertenecientes a las diversidades sexogenéricas y otras que atraviesan las personas en razón de su expresión de género, identidad de género y orientación sexual.

En sus campañas de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia, como primer aspecto, deberán promover entornos de respeto en los ambientes de trabajo, que consideren la igualdad de trato y la no discriminación, además de informar qué es el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo y sus efectos, asesorando a las entidades empleadoras en metodologías en que se aborden conductas asociadas al contexto laboral específico de la empresa.

Para estos efectos, en sus actividades de difusión y capacitación, deben informar especialmente, entre otras:

- i) Los comentarios burlones o bromas insultantes en público o en privado relacionados con cuestiones personales, de género, inclusión o de carácter laboral;
- ii) Conductas discriminatorias, homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de comunidades de diversidades sexogenéricas, de personas trabajadoras con discapacidad o personas trabajadoras neurodiversas.
- iii) Estrategias de comunicación adecuadas para enfrentar situaciones de disensos laborales, con el objetivo de resguardar el debido respeto en los espacios laborales y una mejora en la organización para efectos de procesar diferencias o dificultades.

Como segundo aspecto, deberán capacitar y difundir los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Para cumplir dicha labor deberán elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia, que contemple expresamente las referencias a las personas trabajadoras

pertenecientes a las diversidades sexogenéricas.

Las actividades de capacitación se deberán elaborar considerando lo señalado en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo" de la Letra K, Título II del Presente Libro IV y ser puestas a disposición de las entidades empleadoras, para que sean realizadas por las jefaturas y las personas trabajadoras. Tratándose de los administradores delegados del Seguro de la Ley N°16.744 de igual forma y bajo este contexto, deberán impartir estas capacitaciones al interior de su empresa.

Las actividades de capacitación que realicen los organismos administradores deberán, además, ser registrados en el módulo de capacitación de SISESAT, establecido en la Letra F. , Título I del Libro IX.

- c) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán

Los organismos administradores deberán brindar asistencia técnica a los empleadores que cuentan con menos de 10 trabajadores para elaborar el procedimiento de investigación y sanción del acoso o violencia en el trabajo.

En la asistencia técnica que otorguen en esta materia, deberán considerar lo dispuesto en el reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, aprobado mediante el D.S. N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y las demás normas que emita la Dirección del Trabajo en el marco de la Ley N°21.675 para el sector privado, y la Contraloría General de la República como de la Dirección Nacional del Servicio Civil para el sector público.

Se debe tener presente que, el procedimiento de investigación deberá señalar que la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o a la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el reglamento antes señalado, debiendo indicar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo la entidad empleadora proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 175 del Código Procesal Penal para los funcionarios del sector público.

15. Asistencia técnica para la prevención de riesgos en personas trabajadoras expuestas a hantavirus

La infección por hantavirus es una zoonosis que genera una enfermedad grave, es endémica, con aumento estacional del número de casos principalmente en temporada estival. Esta enfermedad no solo representa un riesgo para la población general, sino que también para las personas trabajadoras que desempeñan sus labores en áreas de riesgo, en donde se puede encontrar el roedor silvestre *oligoryzomys longicaudatus*, comúnmente llamado ratón de cola larga, como áreas silvestres donde abunda malezas y arbustos y en las cercanías de cursos o fuentes de agua, desde el extremo sur del desierto de Atacama hasta el extremo austral de la región de Aysén. Además, existe riesgo en lugares donde se desarrollan tareas agrícolas asociadas a limpieza de terrenos, bodegas, establos, y trabajadores que realizan tareas en laboratorios pecuarios, o puestos de trabajo como: guardaparques, trabajadores forestales, médicos veterinarios, entre otros, los que presentan un mayor riesgo de exposición.

En este contexto, los organismos administradores deberán difundir las medidas para evitar el contagio de hantavirus indicadas por la Autoridad Sanitaria y asistir técnicamente a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, considerando a lo menos lo siguiente:

- a) Prescribir a la entidad empleadora las medidas tendientes a controlar la exposición al riesgo mediante la implementación de controles físicos, mecánicos, biológicos y/o químicos que minimicen el riesgo de infestación. Entre ellas, las siguientes medidas:
- i) Medidas técnicas:
 - Controles estructurales que impidan el acceso de roedores a las instalaciones o emplazamiento de la empresa;
 - Limpieza, orden y saneamiento general de las áreas de trabajo, procurando desmalezar áreas con abundante pasto o maleza, evitando generar acopios de basura orgánica, escombros, entre otros. Aseo de baños y retiro de basura de forma periódica, y
 - Ventilación de espacios cerrados.
 - ii) Medidas administrativas
 - Capacitación y difusión dirigida a las personas trabajadoras, sobre los riesgos que entrañan sus labores, los métodos correctos de trabajo y las medidas de prevención para el contagio del hantavirus. Además, capacitación en conceptos básicos, como las principales formas de transmisión, sintomatología asociada, factores de riesgo, medidas preventivas asociadas y el correcto uso de los elementos de protección personal (uso, cuidado y reposición), y
 - Gestión del del riesgo mediante la implementación de políticas, protocolos, procedimientos y programas, que propicien entornos de trabajo sanos y seguros.

iii) Elementos de protección personal:

El uso de elementos de protección personal en tareas donde pudiera existir la presencia de roedores y el riesgo de contagio de hantavirus, para prevenir el contacto directo con excretas y en particular de orina recién expulsada. Entre ellos, como mínimo, protección respiratoria N 100, guantes de protección biológica y protección ocular, además de la higiene de manos de manera constante.

- b) Elaboración de material informativo (afiches, fichas, cápsulas, entre otros) con las medidas de prevención a considerar y difusión de los mismos. El material elaborado deberá estar disponible en las páginas web de los organismos administradores y administración delegada, mediante enlaces directos a la información, botones de acceso rápido, links u otros y ser difundida mediante correos electrónicos, capacitaciones y/o webinar a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

16. Asistencia técnica para la prevención de la Fiebre Q en personas trabajadoras expuestas a Coxiella Burnetii

Mediante Resolución Exenta N°402, de 2018, el Ministerio de Salud aprobó el "Protocolo de Vigilancia de Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Coxiella Burnetii (agente biológico Fiebre Q)", para entidades empleadoras del rubro pecuario, en el cual se precisan las responsabilidades de los organismos administradores en su aplicación y la asistencia técnica a las entidades empleadoras en la implementación de las medidas de prevención y control que se indican, para prevenir la aparición de casos con Fiebre Q.

Los organismos administradores deberán implementar este protocolo en los centros de trabajo que presenten una persona trabajadora con enfermedad profesional por dicho agente de riesgo y, en los centros de trabajo donde no se hayan presentado casos de fiebre Q, deberán considerar como mínimo, los que pertenecen a las actividades económicas críticas para priorizar las actividades, con los siguientes códigos CIIUSII_014101, CIIUSII_014102, CIIUSII_014410 y CIIUSII_101011 que se encuentren en las regiones donde se haya decretado o se decrete alerta sanitaria por brote de Fiebre Q.

La asistencia técnica deberá contemplar la sensibilización a las entidades empleadoras para la correcta aplicación del protocolo y en la mantención de las condiciones sanitarias y de trabajo que se indican en el protocolo; actividades de evaluación cualitativa y de asistencia en la implementación de las medidas de prevención y control para la prevención de la enfermedad profesional causada por la Coxiella Burnetii.

17. Asistencia técnica para la prevención de Gripe Aviar

En contexto de alerta epidemiológica ante detección de casos de influenza aviar en animales silvestres en el territorio nacional y en consideración de las responsabilidades señaladas en el protocolo de vigilancia ocupacional por exposición a influenza aviar del Ministerio de Salud, aprobado por la Res. Exenta N°430, de abril de 2023 o el que lo reemplace, los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica preventiva a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas con centros de trabajo que desarrollen actividades laborales relacionadas con animales/aves, en los que exista sospecha o confirmación de Influenza Aviar en animales.

Asimismo, deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras con explotaciones avícolas, en ausencia de alerta o foco, considerando las orientaciones asociadas a los casos de influenza aviar (H5N1) que entregue la Autoridad Sanitaria.

De acuerdo con lo anterior, la asistencia técnica deberá contemplar la capacitación en las siguientes materias:

- a) Los riesgos para la salud y las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición.
- b) El reconocimiento de síntomas de gripe en los animales infectados y cómo actuar frente a un ave sospechosa, la correcta manipulación, retiro y entierro de aves muertas.
- c) El uso de los elementos de protección personal (EPP) e instrucciones sobre las técnicas adecuadas para ponerse y retirar los EPP sin contaminarse.
- d) Los procedimientos adecuados de trabajo.
- e) Las medidas de monitoreo de la salud, vacunación, control y tratamiento, cuando corresponda.
- f) La notificación oportuna de cualquier caso sospechoso de influenza aviar, para la contención del brote, y los canales de notificación establecidos para reportar casos.

Además, deberán prescribir las medidas de bioseguridad necesarias para prevenir la exposición al virus, cuando se presente un foco, considerando lo señalado en el punto II del Ordinario B38/N°5914, de 2022, de la Subsecretaría de Salud Pública, o el que lo reemplace. La prescripción de medidas se debe realizar conforme a lo señalado en la Letra G, Título II de este Libro IV.

18. Asistencia Técnica a entidades empleadoras del sector público

Los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras del sector público, considerando las características de cada servicio y sus necesidades en materias de seguridad y salud en el trabajo. Estas actividades deberán contemplar:

- a) Asistencia técnica en la gestión preventiva de los riesgos laborales con enfoque de género, considerando los elementos establecidos en el D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que le sean aplicables, y la normativa complementaria vigente contenida en este Compendio, protocolos y guías técnicas, poniendo énfasis en el desarrollo e implementación de sistemas e indicadores relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, la asistencia técnica deberá abordar las obligaciones establecidas en el artículo 76, números 1 al 11, del citado decreto, y estar dirigida específicamente al desarrollo e implementación de los instrumentos para la gestión de los riesgos laborales, tales como, la confección de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, de los mapas de riesgos y del programa de trabajo, así como, la implementación o adecuación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando deban cumplir lo establecido en el artículo 66 bis de la Ley N°16.744, de acuerdo a lo dispuesto en el D.S. N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o en el artículo 64 del citado D.S. N°44, o cuando corresponda incluir mejoras al sistema de gestión de aquellas instituciones que implementaron el "Sistema de Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo" en marco del PMG y de las MEI y que egresaron de estos programas, debiendo continuar desarrollando ese sistema. Asimismo, los organismos administradores deben poner a disposición de los empleadores los cursos de capacitación para las personas trabajadoras y sus representantes; otorgar asistencia técnica sobre la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, así como, en prevención y procedimientos en situaciones de acoso y violencia laboral; planes de riesgos de emergencias, catástrofes o desastres; plataforma de registro y estadísticas, entre otros;

- b) Asistencia técnica en la implementación del "Sistema de riesgos psicosociales laborales" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) y las Metas de Eficiencia Institucional (MEI), a las instituciones que hayan comprometido su desarrollo, la que será requerida por la respectiva institución pública.

La asistencia técnica deberá considerar especialmente los siguientes requisitos técnicos del programa marco de este sistema:

- i) Identificación de centros de trabajo y/o agrupación de centros de trabajo y/o unidades de análisis si corresponde.

Si bien, la institución pública es quien debe identificar los centros de trabajo, agrupaciones o unidades de análisis, el organismo administrador debe otorgar la asistencia técnica necesaria para resolver las dudas que puedan surgir en relación a la correcta identificación de los centros de trabajo, la agrupación o unidades de análisis;

- ii) Sistematización de los resultados obtenidos en el cuestionario de evaluación de ambiente laboral - salud mental (CEAL-SM/SUSESO);
- iii) Elaboración del diagnóstico institucional, que implica analizar los resultados obtenidos por centros de trabajo en la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, los resultados de los grupos de discusión, entre otras actividades definidas en la guía metodológica del sistema, disponible en la página web de la Superintendencia de Seguridad Social, en el Link: <https://www.suseso.cl/606/w3-article-778.html>;
- iv) Capacitación de los miembros de los comités de aplicación existentes. Para lo anterior, se deberá realizar el curso o programa de formación ya instruido en la Circular N°3.775, de 2023, sobre el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2024. Cualquiera sea la modalidad de la capacitación, esta deberá considerar actividades teóricas y prácticas, estas últimas con el objetivo de facilitar el aprendizaje y la comprensión de los contenidos, y
- v) Elaboración del plan plurianual de mejoramiento de los entornos laborales. Dicho plan debe contener los elementos señalados en los requisitos técnicos del programa marco, y considerar lo que se indique en la mencionada guía metodológica del sistema.

Los organismos administradores deberán prescribir, en un plazo de 15 días contado desde el cierre de la realización de los grupos de discusión en las instituciones, las medidas correctivas asociadas al resultado de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, que procedan conforme a lo instruido en las letras c) y d) del número 3, Capítulo V, Letra F, Título II de este Libro IV. Lo anterior, sin perjuicio de cumplir las restantes obligaciones señaladas en el citado número 3.

Al respecto, cabe señalar que el organismo administrador debe prestar asistencia técnica en la realización de los grupos de discusión, siendo la entidad empleadora la responsable de implementar los grupos de discusión en los niveles de riesgo bajo y medio. Por su parte, los organismos administradores, serán los responsables de la conducción de los grupos de discusión en casos donde el CEAL-SM/SUSESO haya arrojado un nivel de riesgo alto.

Además, deberán poner a disposición de las entidades empleadoras material gráfico sobre factores de riesgos psicosociales laborales y sobre la metodología del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales laborales, para la promoción de ambientes de trabajo saludable;

- c) Asistencia técnica en la implementación de las actividades de vigilancia por exposición a riesgos psicosociales laborales, conforme a lo señalado en la Letra F, Título II, de este Libro IV;
- d) Acompañamiento en la elaboración y desarrollo de un programa de capacitación, definido en conjunto, en base a la identificación de necesidades específicas en materias de seguridad y salud en el trabajo de cada servicio, considerando sus características, realidad laboral y desafíos particulares, el cual deberá ser monitoreado y podrá ser actualizado anualmente.

Las actividades definidas y acordadas anualmente entre el organismo administrador y el servicio público, deberán ser parte de un programa de trabajo desarrollado en conjunto, que deberá ser remitido a la Superintendencia de Seguridad Social, conforme a las indicaciones establecidas en la circular del Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. El programa de trabajo considerará las características particulares del servicio público, como su tamaño, su realidad laboral, la red de contrapartes centrales y/o regionales, la estructura organizacional y las capacidades instaladas en cada uno de ellos.

Para estos efectos, los organismos administradores deberán designar un referente regional o nacional, e informar esta designación a las contrapartes de los servicios públicos adheridos o afiliados, para efectos de coordinación y una adecuada gestión de los requerimientos de asistencia técnica.

A su vez, los organismos administradores deberán mantener un listado actualizado y desagregado de los centros de trabajo de los servicios públicos adheridos o afiliados, junto con sus respectivas contrapartes regionales o nacionales. Esta información deberá estar disponible en caso de ser requerida por la Superintendencia de Seguridad Social.

El reporte de las actividades de capacitación, asistencia técnica, vigilancia ambiental y de la salud, deberán ser informadas al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) o el Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), según corresponda, de acuerdo con las instrucciones vigentes contenidas en este Compendio, por ejemplo, el Edoc 27 para el reporte de capacitación, P10 para el reporte de asistencia técnica, P04, P05 y reportes del Plan Anual de Prevención de cada año, para la implementación de protocolos de vigilancia.

19. Asistencia técnica para disminuir el riesgo de suicidio en el entorno laboral

Los siguientes principios generales y acciones específicas deben servir como base para la asesoría técnica para disminuir el riesgo de suicidio, que otorguen los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 a las entidades empleadoras que lo requieran.

Principios generales para disminuir el riesgo de suicidio en el lugar de trabajo. La disminución del riesgo de suicidio en los lugares de trabajo debe guiarse sobre los siguientes cuatro ejes principales (OMS. Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo. OMS: Ginebra. 2006. WHO/MNH/MBD/00.8):

- a) Cambio organizacional centrado en la prevención y reducción del estrés laboral (es decir, gestión y vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo);
- b) Desestigmatización de los problemas de salud mental y la búsqueda de ayuda (incluyendo campañas de concientización)
- c) Reconocimiento y detección temprana de las dificultades emocionales y de salud mental en las personas trabajadoras, e
- d) Intervención y tratamiento apropiados mediante programas de salud y asistencia a la persona trabajadora vinculados con recursos comunitarios externos de salud mental (es decir, conocer las redes comunitarias de atención para problemas mentales, tales como consultorios y hospitales públicos, clínicas privadas o centros médicos, redes informáticas o telefónicas de apoyo, donde las personas trabajadoras puedan consultar ante situaciones críticas).

Estos cuatro ejes idealmente debieran considerarse de manera combinada. Desde el punto de vista de la salud pública y ocupacional, especialmente relevante es la gestión y vigilancia de los riesgos psicosociales, que es de responsabilidad de las entidades empleadoras. La adecuada gestión de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y otras acciones similares pueden generar un entorno de trabajo seguro y saludable, y contribuir a la disminución del riesgo de conductas suicidas.

En concordancia con lo anterior, las acciones específicas que las entidades empleadoras deben realizar son:

- a) Reducción de los riesgos psicosociales y el estrés laboral: Gestionar adecuadamente, de acuerdo con protocolos vigentes, los riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo su evaluación y modificación. Fomentar la gestión participativa y de diálogo social tal como se especifica en los protocolos. Promover iniciativas de conciliación trabajo y vida privada. Aplicar los protocolos y verificar que estos se cumplan, y
- b) Prevención de la violencia y el acoso: Mantener y aplicar un protocolo específico para la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, de conformidad a la Ley N°21.643 y al Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, (número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de la Letra D. Asistencia técnica, Título II, Libro IV. Prestaciones preventivas) en especial los que tienen razones de género, y el afrontamiento de la violencia por terceros (usuarios, alumnos, pacientes, clientes, otras personas). Aplicar los protocolos vigentes.

Además, las entidades empleadoras pueden realizar las siguientes acciones:

- a) Liderazgo de bienestar psicológico: Fomentar una cultura de seguridad psicológica y comunicación abierta. Estimular a los jefes y supervisores a priorizar el bienestar de las personas trabajadoras y modelar comportamientos saludables. Fomentar la comunicación de los problemas mentales y la solicitud de apoyo;
- b) Mejora de la comunicación: Establecer canales regulares para la retroalimentación, proporcionar información sobre recursos de salud mental y ofrecer mecanismos de apoyo anónimos. La evaluación periódica y el conocimiento de los niveles de riesgo y de salud mental son esenciales para promover el bienestar de las personas. Una comunicación efectiva colabora en mantener un sentido de pertenencia y sentido del trabajo;

- c) Capacitación para empleados y supervisores: Capacitar en primeros auxilios de salud mental, talleres de prevención del suicidio y recursos de apoyo emocional. Dotar a los supervisores de habilidades para reconocer señales de advertencia y ofrecer apoyo a las personas trabajadoras que hayan presentado dificultades;
- d) Sistemas de apoyo formales e informales: Desarrollar programas de asistencia a las personas trabajadoras, redes de apoyo entre pares o grupos de recursos de salud mental. Desarrollar de modo participativo con las personas un entorno de apoyo donde todos se sientan cómodos para buscar ayuda. Mantener contactos con recursos externos que permitan un apoyo especializado en los momentos críticos;
- e) Protocolos de crisis y respuesta: Establecer protocolos claros para abordar las emergencias de salud mental, incluidos los riesgos de suicidio, amenazas o intentos realizados. Designar y capacitar equipos de respuesta de crisis sobre procedimientos de intervención en crisis y apoyo posterior al incidente;
- f) Acceso reducido a medios letales en el trabajo: Aplicando controles según lo dispuesto en la normativa, de manera de disminuir el riesgo de suicidio. Se debe tener presente que, por el acceso a estos medios, a nivel internacional, se observa un mayor riesgo en guardias, trabajadores agrícolas, trabajadores de la salud humana o veterinaria;
- g) Controlar sitios de trabajo solitario: Mantener un catastro de todos los sitios y actividades que se realicen en solitario, con un protocolo preciso que vigile y de seguridad a las personas que deban permanecer así, y
- h) Estímulo al autocuidado: Fomentar prácticas de autocuidado por parte de la organización a través de talleres, boletines y recursos. Promover la atención plena ('mindfulness'), técnicas de relajación y actividades de reducción del estrés en el lugar de trabajo.

Estas acciones se pueden adaptar considerando las características, necesidades y desafíos específicos de la organización.

En este contexto, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y las empresas de administración delegada, además de la asistencia técnica para la gestión de los riesgos psicosociales laborales, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y la conciliación de la vida privada y laboral, deberán realizar las siguientes acciones:

- a) Difundir los principios antes señalados entre las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, por medios digitales o físicos;
- b) Elaboración de material de apoyo para la implementación de medidas, como fichas, guías, manuales o material audiovisual;
- c) Entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras que hayan sido testigos del suicidio o presenciado la escena del suicidio en el lugar de trabajo, según lo dispuesto en la F. Programa de atención psicológica temprana, Título I, Libro V. Prestaciones médicas, y
- d) Las actividades de capacitación en esta materia se definirán según las acciones que emanen de la Estrategia Nacional para Prevención del Suicidio 2025-2034, del Ministerio de Salud.

20. Asistencia técnica para la coordinación y cooperación de la actividad preventiva de entidades empleadoras que comparten un mismo lugar de trabajo

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras y personas trabajadoras independientes que compartan un mismo lugar de trabajo para la coordinación, cooperación e información de la actividad preventiva respecto de aquellos riesgos comunes que puedan afectar de manera transversal al lugar de trabajo o que se traten de riesgos inherentes de una entidad empleadora que tengan el potencial de afectar a personas trabajadoras de otra u otras de las entidades o personas que comparten el mismo lugar de trabajo.

Para tal efecto, los organismos deberán difundir las obligaciones indicadas en el artículo 20 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Además, tendrán que poner a disposición de la entidad empleadora una guía para colaborar o contribuir en el cumplimiento de estas obligaciones.

La mencionada guía deberá abordar, a lo menos, los contenidos mínimos que se indican en el Anexo N°70: "Elementos mínimos de la Guía para la Coordinación, Cooperación e Información de la actividad preventiva en lugares de trabajo compartidos", de la Letra K, Título II de este Libro IV.

Asimismo, deberán realizar actividades de capacitación sobre coordinación, colaboración e información de los riesgos, considerando los aspectos señalados en la guía, pudiendo realizarlas de manera presencial o digital, de acuerdo a lo indicado en la Letra E. Capacitaciones, de este Título II.

A su vez, tendrán que elaborar cápsulas informativas de difusión para la identificación de peligros y evaluación de riesgos que pueden afectar los lugares de trabajo de manera transversal, tales como, ruido, radiaciones ionizantes, sustancias químicas peligrosas o inflamables, condiciones inseguras que provoquen accidentes, riesgos asociados a emergencia y desastres, como por ejemplo: eventos sísmicos, oscilaciones térmicas extremas, marejadas, estrés hídrico y fenómenos meteorológicos adversos, con un enfoque inclusivo y de género. Dichas cápsulas deberán estar disponibles en sus respectivas páginas web.

En caso de ser requerido, el organismo administrador deberá otorgar asistencia técnica específica a la entidad empleadora, debiendo prescribir las medidas necesarias para el control de los riesgos propios y comunes o transversales en los lugares de trabajo.

Estas actividades deberán ser registradas, según lo señalado en el número 4 y número 5, para los archivos "P10 Registro Asistencia Técnica", "P11 Prescripción Asistencia Técnica" y "P12 Verificación Asistencia Técnica" de corresponder, de la Letra B, y el detalle de los archivos y campos contenidos en el Anexo N°29: "Detalle de los archivos y campos del sistema GRIS", de la Letra C; los números como las Letras antes señaladas corresponden al Título II, del Libro IX.
