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

Capítulo III. Asistencia técnica para la gestión de agentes de riesgos específicos

1. 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.

2. 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.

3. 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.

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

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

a) Centros de trabajo de entidades empleadoras que hayan presentado accidentes del trabajo graves o con consecuencias fatales, producto de la utilización y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices, y

b) Centros de trabajo de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores, que en el resultado de la evaluación de riesgos asociados a la operación y mantención de máquinas, equipos o herramientas motrices, presenten uno o más riesgos en categoría importante o intolerable.

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

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

5. 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 económica (CIIU), 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 la naturaleza de la interacción con terceros que tengan una relación con la entidad empleadora, por ejemplo, usuarios, pacientes o sus familiares, proveedores, alumnos, padres o apoderados, u otros terceros (por ejemplo delincuencia), el entorno social donde se encuentra el centro de trabajo, así como la historia de interacciones sociales con el entorno (ejemplo, violencia derivada de la delincuencia) que pueda constituir un factor de riesgo de violencia contra las personas trabajadoras. El protocolo aun cuando sea único para la entidad empleadora debe considerar y ajustarse a las diferentes realidades del entorno de cada centro de trabajo. Considerando lo señalado, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, deberán adaptar o ajustar 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, a las necesidades particulares de actividades económicas específicas, como las del sector de la educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA).

   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.

   Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, en relación al sector educacional, deberán ajustar el Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo del Anexo N°53, de la Letra K, Título II, Libro IV, considerando que las entidades empleadoras deberán tener presente, en la evaluación de los riesgos psicosociales, los antecedentes que dispone el inciso segundo del artículo 37 del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, esto es, las denuncias con sanción contra el establecimiento en materia de convivencia escolar; los antecedentes de los procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación, y el tipo de establecimiento, sus niveles, condiciones y modalidades educativas, con el índice de vulnerabilidad que presenta, entre otros.

   Por su parte, los organismos administradores deberán considerar en la implementación de la actualización del citado protocolo, la asistencia técnica a las entidades empleadoras del sector educacional en la identificación de los factores organizacionales que puedan afectar la salud mental laboral de docentes y asistentes de la educación, tales como, la carga de trabajo y su distribución, las exigencias psicológicas y emocionales propias del trabajo educativo, la claridad de funciones, la disponibilidad de recursos para desarrollar el trabajo, el liderazgo, la participación de las personas trabajadoras, la comunicación interna, el apoyo organizacional, el reconocimiento, la conciliación entre la vida laboral y personal, las relaciones laborales existentes al interior de la comunidad educativa, entre otros.

   Por otro lado, deberán orientar a las entidades empleadoras en el fortalecimiento de sus capacidades institucionales para gestionar preventivamente los factores de riesgo psicosocial que presente el respectivo establecimiento educacional, prescribiendo las medidas preventivas y/o correctivas si corresponde.

Además, los organismos administradores deberán entregar asistencia a las entidades empleadoras para que las acciones preventivas se articulen y sean coherentes con los instrumentos de gestión institucional existentes (por ejemplo, el protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo con el protocolo de convivencia escolar).

Los organismos administradores deberán indicar a las entidades empleadoras que cuando actualicen el protocolo, sometan a la consideración del respectivo Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo -que en el caso del sector público deben entenderse referidas a las asociaciones de funcionarios contempladas en la Ley N°19.296- y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, según corresponde, del que forma parte integrante el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, en la forma y oportunidad que dispone el mencionado artículo 57 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Lo anterior, tiene por objeto la posibilidad de formular observaciones en los términos previstos en dicha norma.

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 trimestral. El origen de la asistencia técnica reportada, deberá ser diferenciado obligatoriamente para el sector específico de educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA), además del sector salud, mediante el campo del Archivo P10 denominado: "Origen de la asistencia técnica", usando los códigos "N°12: Solicitud empleador educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA)" y/o "N°13: Solicitud empleador sector salud" de la Tabla de dominio N°79, del Anexo N°44: "Listado de dominios del Sistema Gris", de la Letra C, Título II, del Libro IX.

Además, los organismos administradores deberán mantener un registro aparte de todas las solicitudes de asistencia técnica en esta materia, por parte de las entidades empleadoras, así como de aquellas programadas en virtud del plan anual de prevención y las que puedan surgir de la asistencia técnica de cualquier naturaleza. Asimismo, deberá mantener un registro de las entidades empleadoras que cuentan con el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, lo que deberán constatar en las actividades de asistencia técnica que otorguen a las entidades empleadoras, por cualquier motivo o naturaleza.

Dichos registros deberán estar actualizado y estar disponibles permanentemente, a solicitud de esta Superintendencia de Seguridad Social.

b) Estrategias formativas en la prevención del 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, así como los factores que pueden condicionarlas, tales como los riesgos psicosociales mal gestionados, el sexismo y las conductas incívicas, con el objeto de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

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, asimismo, relevar la adecuada gestión de los riesgos psicosociales, el afrontamiento del sexismo y de las conductas incívicas, 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.

Los organismos administradores incluirán en sus estrategias formativas, técnicas para el desescalamiento de conflictos, en especial en los ámbitos de educación, lo que incluye los conflictos de toda naturaleza que se presenten con alumnos, padres y apoderados. Asimismo, deben incluir actividades de capacitación para gestionar conflictos y sobre habilidades socioemocionales para los equipos directivos y jefaturas.

Los organismos administradores deberán presentar a la Superintendencia de Seguridad Social, en el mes de marzo de cada año y en el marco del Plan Anual de Prevención, un programa anual que especifique cada una de las modalidades de las estrategias formativas, con sus objetivos, público objetivo y cobertura esperada, tanto de entidades empleadoras como de personas trabajadoras, temática, evaluación de cumplimiento de objetivos y de cobertura. En el caso de actividades difundidas por medios digitales, deberán llevar un registro de sus objetivos, el público objetivo y el período en el que la actividad se difundió, así como las métricas de impacto correspondientes.

Los organismos administradores, en el marco de las capacitaciones, deberán informar especialmente, entre otras:

i) Conductas discriminatorias, homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de comunidades de diversidades sexogenéricas, de personas trabajadoras con discapacidad o personas trabajadoras neurodiversas, y

ii) Estrategias de comunicación adecuadas para enfrentar situaciones de conflictos 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.

En el sector de la educación, los organismos administradores deberán promover el desarrollo de capacidades o de recursos, tales como el liderazgo, mecanismos de abordaje del equilibrio trabajo - familia, exigencias emocionales, mecanismos para manejar cargas de trabajo, desarrollo profesional, claridad de roles, gestión de situaciones conflictivas con alumnos apoderados o familiares, que, en definitiva, permitan disminuir los riesgos psicosociales laborales para docentes y asistentes de la educación.

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. Los organismos administradores deberán incorporar en su Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las capacitaciones señaladas precedentemente, las que deberán tener objetivos, proporción estimada de la población a capacitar y evaluación de la ejecución en su cumplimiento. Los registros de la ejecución de dichas capacitaciones deberán realizarse a partir del año 2027, con la información del último trimestre del año 2026 en adelante.

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 los dispuesto por el artículo 175 del Código Procesal Penal para los funcionarios del sector público.

6. 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 oligoryzomis 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.

7. 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.

8. 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.