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

Capítulo V. Otras actividades de asistencia técnica

1. 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.

2. 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 aquéllos 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 equilibro 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 reversabilidad;

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.

3. 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, Titulo 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.