LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS

TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras

A. Obligaciones de prevención

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

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

Por su parte, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la Ley Nº16.744, las entidades empleadoras deben desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En el mismo orden, el artículo 3° del D.S. Nº594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece que "la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

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

Respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los empleadores deben cumplir las obligaciones específicas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en el Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo.

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

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

a) La multa establecida en el artículo 80 de la Ley N°16.744, y

b) Los recargos por incumplimiento de las medidas de prevención, en la cotización adicional que proceda, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

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

Por otra parte, Chile ha avanzado en el fortalecimiento de la normativa y el desarrollo de políticas públicas para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género.

Así, con motivo de la ratificación el año 2023 del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, que fue adoptado, junto con la Recomendación N°206, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, se ha producido un avance para la erradicación de la violencia y el acoso en el trabajo, tendiente a hacer efectivo el derecho fundamental a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.

Además, el 7 de mayo de 2024, se publicó el Decreto N°2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028 y el 15 de enero del mismo año, se publicó la Ley N°21.643

(Ley Karin) la que "Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, publicada el 15 de enero de 2024 y con vigencia diferida a contar del 1° de agosto de 2024, esta ley entre otros, reemplazó el artículo 211-A del Código del Trabajo, encomendando a la Superintendencia de Seguridad Social, impartir las directrices que deben contemplarse por parte de las entidades administradoras de la Ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; el diseño de un modelo para que los empleadores comuniquen a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción en estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, y en la entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras afectadas.

B. Departamentos de Prevención de Riesgos

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

El artículo 66 de la Ley Nº16.744 establece que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, comerciales e industriales con más de 100 trabajadores.

El Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, cuyas disposiciones se encuentran en el Párrafo 4, Título III de dicho decreto.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuya categoría (profesional o técnica) y tiempo de dedicación mínima se determinará conforme a lo dispuesto en los artículos 53, 54 y 55 del referido Decreto N°44.

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

El artículo 66 bis de la Ley Nº16.744, establece que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, y velar por la constitución y funcionamiento, entre otros, de un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Los requisitos para la constitución y funcionamiento de este Departamento se establecen en el D.S. Nº76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

   En este caso, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales que ya se encuentre constituido y en funcionamiento en la empresa principal, además de las funciones que le son propias, de acuerdo con el artículo 52 del Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debe asumir las establecidas en el artículo 31 del señalado D.S. Nº76.

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

   Dicho Departamento deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del D.S. Nº76. Asimismo, en cada obra, faena o servicio propios de su giro, en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia señalada en el párrafo precedente, la empresa principal deberá contar con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 52 del Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en el artículo 31 del D.S. Nº76, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena.

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

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

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

i) Podrá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá asumir las funciones que corresponde cumplir al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones, conforme al Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento. Asimismo, deberá contar en cada obra, faena, o servicio propio de su giro en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia, con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 31, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena, así como las del artículo 52 del Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para todos los trabajadores de la empresa principal.

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

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

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

Cada Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con el artículo 30, del D.S. Nº76 y contar con los medios y el personal necesario para cumplir las funciones que especialmente se le encomiendan en el artículo 31 del mismo decreto, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada obra, faena o servicio en que se cumplan las condiciones de número total de trabajadores y tiempo de permanencia anteriormente señaladas.

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

Por lo tanto, en los casos en que la empresa principal cuente con Departamento o decida constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá contratar dentro del personal necesario para cumplir las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, en la respectiva faena, a lo menos, a un experto en prevención de riesgos por el tiempo establecido en el artículo 55 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para efectos de aplicar la tabla del señalado artículo 55 del citado D.S. N° 44, se deberá considerar el número total de trabajadores presentes en la faena, sin importar su dependencia y la tasa de cotización adicional genérica de la empresa principal.

Lo anteriormente expuesto, se resume en el siguiente cuadro:

SITUACIONES	ALTERNATIVAS	EN FAENAS
Normativa exige a la Empresa Principal tener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)	DPREP debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo y cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de dedicación según artículo 55 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)
Normativa no exige a la Empresa Principal contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)	Empresa Principal puede constituir DPREP, el que debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo. DPREP debe cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de dedicación según artículo 55 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)
	Empresa Principal decide no constituir DPREP. En cada faena (en que se cumplan las exigencias del art. 26 del D.S. N°76) debe constituir DPRF.	El jefe del DPRF debe ser un Experto profesional (tiempo completo)

DPREP: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Empresa Principal (Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)
DPRF: Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (D.S. N°76).

C. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

CAPÍTULO I. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público

1. Generalidades

El D.S. N°168, de 1995, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras del sector público a que se refiere la Ley N°19.345, establece en el artículo 1° que, la constitución y funcionamiento de estos comités se regirá por lo dispuesto en el D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Al respecto, el D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, derogó el señalado D.S. N°54, debiendo las referencias normativas a este decreto entenderse hechas a las disposiciones del citado D.S N°44, que en materia de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se encuentran contenidas en el párrafo 3° de su Título III.

Para efectos de las presentes instrucciones, se entenderá por personas trabajadoras a las y los funcionarios de planta, a contrata y contratados según el Código del Trabajo. Tratándose de las personas que se desempeñen en virtud de un contrato de prestación de servicios, éstas no deberán ser consideradas para el cómputo del mínimo de personas trabajadoras necesarios para constituir el Comité Paritario, y no podrán ser candidatos ni votar en la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

En toda entidad empleadora del sector público en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la entidad empleadora y representantes de las personas trabajadoras, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la entidad empleadora y para las personas trabajadoras.

El jefe de servicio deberá ser computado para efectos de determinar la procedencia de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, pero no podrá votar en la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

Si el servicio tuviese dependencias, faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, con más de 25 personas trabajadoras, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Para estos efectos, se entiende que existen diferentes faenas, sucursales o agencias, cuando las y los funcionarios de la entidad empleadora se encuentran distribuidos en 2 o más instalaciones o dependencias, las que no tienen comunicación física entre sí.

Los plazos contenidos en las presentes instrucciones son de días hábiles administrativos.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de las normas que regulan a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, impartir las instrucciones necesarias para la constitución y funcionamiento y fiscalizar la observancia de dichas normas e instrucciones, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República.

2. De los miembros del Comité Paritario

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes de la entidad empleadora y tres representantes de las personas trabajadoras. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos:

a) Representantes de la entidad empleadora

   El respectivo jefe de servicio, mediante el acto administrativo que corresponda, deberá designar a sus representantes titulares y suplentes para cada uno de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que corresponda constituir, los cuales deben tener la calidad de funcionario del respectivo órgano de la Administración del Estado.

   En la designación de los tres representantes titulares se deberá considerar la participación de hombres y mujeres, por ello, se deberá designar un funcionario y dos funcionarias, o viceversa. Dicha regla no aplicará cuando en la dotación del centro de trabajo respectivo, sean solo funcionarios o funcionarias.

   Dicha designación deberá efectuarse en forma previa a la elección de los miembros representantes de las personas trabajadoras, con al menos 15 días hábiles de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y se comunicará a las personas trabajadoras de la entidad empleadora o faena, sucursal o agencia, mediante avisos e información fácilmente visible en el lugar de trabajo o por medios electrónicos especialmente habilitados por este fin.

   En caso de que los representantes de la entidad empleadora no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tal en el comité cuyo periodo termina.

   Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad designados por la entidad empleadora ostentan un cargo de confianza, pudiendo ser reemplazados total o parcialmente por la entidad empleadora en cualquier momento, mediante el acto administrativo que corresponda, en la medida que dichos reemplazos no afecten el normal funcionamiento del comité.

   Cuando se trate de servicios públicos o dependencias nuevas en los que se deba constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o bien en aquellas dependencias en que se ha alcanzado el número de personas trabajadoras que obliga a constituir un Comité Paritario, la designación de los representantes de la entidad empleadora, se deberá realizar con 15 días de anticipación a la fecha en que deba efectuarse la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

Los representantes de la entidad empleadora deberán ser preferentemente personas que por sus cargos realizan actividades de supervisión de la ejecución de las labores en el servicio, faena o agencia donde se deba constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o quienes las subroguen.

b) Representantes de las personas trabajadoras

En cada una de las dependencias en que corresponda constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, las personas trabajadoras deberán elegir 3 representantes titulares y 3 en carácter de suplentes:

i) Requisitos para ser representantes de las personas trabajadoras

- Tener más de 18 años de edad;
- Saber leer y escribir;
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva dependencia, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido al servicio un año como mínimo;
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por los organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, en caso de corresponder, o en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales, por lo menos durante un año.

  Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato, y
- Tener la calidad de persona trabajadora de planta, contrata o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito relativo a la permanencia mínima, no se aplicará en aquellos servicios, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras
tengan menos de un año de antigüedad.

Todas las personas trabajadoras que reúnan los requisitos previamente señalados, deberán ser considerados como candidatos en la respectiva elección. Por lo anterior, no es necesario que en el proceso eleccionario se realice inscripción de candidaturas, sin perjuicio de que cualquier persona trabajadora que cumpla con los requisitos para ser representante puede efectuar gestiones destinadas a captar votos y promover su candidatura como miembro del Comité.

El jefe de servicio deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes.

ii) Mecanismo de elección

La elección de los representantes de las personas trabajadoras se efectuará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período. Dicha convocatoria se deberá realizar con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la votación, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva dependencia, agencia, sucursal o faena o por medios electrónicos especialmente habilitado para este fin.

Tratándose de la constitución de un Comité Paritario nuevo, el Presidente de la Asociación de Funcionarios, si hubiese o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en el servicio, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el párrafo anterior, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien ésta designe, deberá cumplir esta función.

Será responsabilidad de la máxima autoridad del servicio, procurar la difusión del proceso eleccionario mediante avisos e información fácilmente visible en el lugar de trabajo, o por medios electrónicos especialmente habilitados para este fin, informando la fecha, lugar, hora, mecanismo para su realización, nómina de los candidatos u otros, además de otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para el adecuado desarrollo de la elección. Asimismo, deberá promover la realización de los cursos requeridos, para efectos de que las personas trabajadoras cumplan con los requisitos para ser elegidos como representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El inspector del trabajo podrá concurrir a la elección en calidad de ministro de fe, sin embargo, su ausencia no afectará la validez del proceso.

En esta elección podrán votar todas las personas trabajadoras del respectivo servicio. Tratándose de los Comités Paritarios de una faena, sucursal o agencia específica, sólo las personas trabajadoras que se desempeñen en la respectiva faena, sucursal o agencia podrán participar de la votación. Si alguna persona trabajadora desempeña parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán

participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad del respectivo servicio o bien, en la elección del comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité.

En la situación antes señalada, corresponderá al jefe de servicio, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del comité de la respectiva faena, sucursal o agencia, en cuyas elecciones podrá participar.

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos/as como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. De esta manera, si se trata de una renovación total de los miembros del Comité Paritario, las personas trabajadoras deberán votar por un total de 6 candidatos, en tanto que si se trata de una renovación parcial, deberán votar por tantos candidatos como miembros se estén renovando.

La votación podrá efectuarse mediante la selección de los nombres en un voto que contenga la individualización de todos los candidatos/as, o bien a través de la escrituración de los nombres de las personas trabajadoras por quienes se vota.

La elección podrá realizarse presencialmente o por medios electrónicos idóneos, en la medida que se asegure el secreto del sufragio, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad, lo que deberá ser resguardado por el respectivo jefe de servicio.

Cualquiera sea el sistema de la elección, mientras haya una clara manifestación de voluntad de elegir a una persona determinada, dicho voto será contabilizado, aun cuando no se vote por el total de miembros a elegir.

Se considerarán electos como miembros titulares aquellos que obtengan las 3 más altas mayorías. No obstante, cuando en la elección de las personas trabajadoras no resultaren electas como titulares, al menos, un trabajador y una trabajadora, será considerada como integrante titular al trabajador o la trabajadora que, según sea el caso, haya obtenido la cuarta, quinta, sexta o siguiente mayor votación.

Fuera de la situación antes indicada, se considerarán como miembros suplentes los 3 que los sigan en orden decreciente de sufragios.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo, realizado por quien preside la votación, debiendo consignarse en el acta el procedimiento utilizado para efectuar el sorteo.

iii) Oportunidad de la elección

La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes de la entidad empleadora, con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se deba reemplazar.

Cuando se trate de servicios o dependencias nuevas que cuenten con más de 25 personas trabajadoras o servicios o dependencias en que se ha alcanzado el número que, obliga a constituir el Comité Paritario, la primera elección no antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria dentro del plazo indicado en el número 1. Generalidades, Capítulo I, Letra C, Capítulo I del presente Título I. En todo caso, la elección deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes del empleador y el procedimiento completo, incluida la constitución del Comité Paritario, deberá efectuarse dentro del plazo señalado.

iv) Acta de la elección

Se debe levantar un acta de la elección en triplicado, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°31 "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad", que contenga:

- Total de votantes;
- Total de representantes por elegir;
- Nombre de las personas que obtuvieron votos, en orden decreciente, es decir de más a menos votado;
- Nómina de los elegidos;
- Firma de quien haya presidido la elección y de las personas elegidas que desearen hacerlo, y
- Mecanismo utilizado para efectuar la elección (presencial o por medios electrónicos idóneos).

Una copia del acta de elección deberá remitirse al respectivo jefe de servicio, a más tardar, el día siguiente hábil a la fecha en que se efectuó la elección.

Asimismo, una copia del acta, deberá enviarse a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del sistema indicado en el número 4. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social, Capítulo I de esta Letra C, hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se constituya el Comité Paritario.

Por último, el acta de elección deberá ser archivada por el Comité Paritario, una vez que éste se hubiere constituido.

v) Reclamaciones del proceso de elección

Las reclamaciones relacionadas con el proceso de elección de los representantes de los trabajadores de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público, deberán ser presentadas ante los Tribunales Electorales Regionales respectivos, en la forma y los plazos señalados en la Ley N°18.593.

c) Cesación en el cargo y reemplazos

Los representantes de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras, cesarán en sus cargos cuando:

i) Dejen de prestar servicios en la respectiva entidad, sucursal o agencia, según corresponda.

ii) Cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Cuando un representante no asista a una sesión del comité, podrá ser reemplazado por un miembro suplente en la sesión específica que corresponda.

Un miembro suplente asumirá en propiedad el cargo de miembro titular, cuando éste último deje definitivamente de pertenecer a la entidad empleadora o al Comité o esté impedido permanentemente de desempeñar el cargo por una razón justificada.

La justificación de la inasistencia o la imposibilidad permanente de participar en el comité, debe ser analizada y aprobada por el comité por simple mayoría, debiendo constar dicha determinación en el acta respectiva.

En caso que cese uno o más de los miembros del Comité, los suplentes en representación de la entidad empleadora serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que la entidad empleadora los hubiere designado; y los de las personas trabajadoras por el orden de mayoría con que fueron elegidas. Asimismo, deberá efectuarse una nueva designación o elección complementaria, según corresponda, para llenar el o los cupos vacantes, una vez que se hubiere aplicado el procedimiento de suplencia previamente señalado, o bien cuando el número de representantes titulares y/o suplentes vigentes, afecte el correcto funcionamiento del comité.

El D.S.N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social no contempla la renuncia como una forma para cesar las funciones en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por lo que no se podrá invocar tal causal para dejar de participar en el Comité.

Ahora bien, en caso de que un miembro del Comité cese en su cargo por no asistir a 2 sesiones consecutivas, sin causa justificada, dicha situación podrá generar una eventual responsabilidad disciplinaria, lo que se deberá ponderar caso a caso por el jefe de servicio, considerando el deber infringido, su grado de incumplimiento y sus consecuencias.

d) Representantes del Departamento de Prevención de Riesgos

Cuando en el servicio existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, la o el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones en otra persona trabajadora que se desempeñe en dicho departamento. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que la entidad empleadora no cuente con un Departamento de Prevención Riesgos Profesionales, pero existieren otras unidades o áreas de prevención de riesgos, es recomendable que un miembro de éstas sea invitado por el Comité Paritario a sus sesiones, sin derecho a voto, lo que deberá ser previamente acordado por los miembros del Comité. Lo anterior, no obsta a que si el integrante de la unidad, área o Departamento de Prevención de Riesgos sea designado como representante de la entidad empleadora o electo por las personas trabajadoras, ejercerá su cargo con todas las atribuciones correspondientes, como cualquier otro miembro del Comité.

3. Constitución, funcionamiento y fiscalización del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

a) Constitución del Comité Paritario

Designados los representantes de la entidad empleadora, y elegidos los representantes de las personas trabajadoras, el Presidente del Comité que cesa en sus funciones, deberá constituir el nuevo comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior comité.

Para el caso que deba constituirse un comité por primera vez, en razón de tratarse de un servicio o dependencia nueva o porque un servicio o dependencia alcanzó el número de personas trabajadoras exigidos para su constitución la persona que haya convocado y dirigido la elección del comité, deberá constituirlo. En este caso, el comité iniciará sus funciones 5 días después de la fecha de la elección de los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso que se haya impugnado la elección del comité, éste iniciará sus funciones al día hábil siguiente en que quede ejecutoriada la resolución que resuelve el reclamo.

Se deberá levantar un acta de la constitución del Comité Paritario, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°32 "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

b) Designación del Presidente y del Secretario

Cada comité deberá designar, entre sus miembros titulares, un presidente y un secretario, lo que se comunicará al jefe de

servicio, mediante la remisión del acta de constitución, a más tardar el día hábil siguiente.

En caso que un miembro suplente, actuando temporalmente en reemplazo de un titular, participe en la sesión en la que se designen estos cargos, podrá votar, pero no podrá ser elegido como presidente o secretario, lo que se comunicará al jefe de servicio, mediante la remisión del acta de constitución, a más tardar el día hábil siguiente.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo, lo que deberá constar en el acta respectiva.

c) Fuero

En las entidades obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, uno de los representantes titulares de las personas trabajadoras. El trabajador/a aforado será designado por los propios representantes titulares de las personas trabajadoras en el respectivo comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares de las personas trabajadoras, si por cualquier causa cesare en el cargo.

La designación deberá ser comunicada por escrito al jefe de servicio el día hábil siguiente a ésta.

Si en la entidad existiese más de un comité, gozará de este fuero un representante titular del Comité Paritario permanente del servicio, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiere constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de las personas trabajadoras en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 personas.

Respecto al fuero de un funcionario público a contrata, integrante de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, éste se mantendrá durante la vigencia de su contrato.

d) Funcionamiento

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurran un representante de la entidad empleadora y un representante de las personas trabajadoras.

Cuando a las sesiones del comité no concurran todos los representantes de la entidad empleadora o de las personas trabajadoras, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Los miembros suplentes sólo asistirán a las sesiones del comité, cuando reemplacen temporal o permanentemente a alguno de los miembros titulares, pudiendo ejercer las prerrogativas del representante titular, incluido el derecho a voto.

Los suplentes en representación del empleador serán llamados a integrar el comité de acuerdo con el orden de precedencia con que el empleador los hubiere designado; y los de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

No obstante lo anterior, los miembros suplentes podrán concurrir a las demás sesiones como invitados, cuando el comité así lo determine, en estos casos sin derecho a voto.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no cuentan con un patrimonio propio y no pueden ser sujeto de donaciones, asignaciones de fondos, presupuestos o similares.

Respecto de las sesiones, acuerdos y plazos de estos comités:

i) Sesiones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Los comités sesionarán ordinariamente, como mínimo, una vez dentro de cada mes calendario. Asimismo, el comité sesionará extraordinariamente, a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora. En todo caso, el comité deberá reunirse cada vez que en el respectivo servicio, dependencia, agencia, faena o equivalente, ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o se deban suspender las labores por haber sobrevenido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión del respectivo jefe de servicio, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración y/o compensación.

Por acuerdo del comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se debe dejar constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas, en formato preferentemente digital, las que deben mantenerse a disposición en caso de ser requeridas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Corresponderá al respectivo jefe de servicio, otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para se constituya y funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del respectivo servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, el servicio deberá:

- Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador, en las visitas que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente;

- Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral;

- Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo;

- Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras, y

- Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

ii) Acuerdos

Todos los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría, y deberán constar en las respectivas actas de reunión. En caso de que se requiera a la entidad empleadora la adopción de medidas preventivas, se señalará además el plazo para su cumplimiento, dejando constancia de ello en la respectiva acta de reunión. En caso de empate, se deberá solicitar al organismo administrador respectivo que resuelva la diferencia.

Los acuerdos del comité se comunicarán por escrito al jefe de servicio, para dar cumplimiento a ello, se deberá remitir al jefe de servicio una copia de la respectiva acta de reunión.

iii) Duración

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o servicio respectivo, debiendo renovarse sus miembros cada dos años, pudiendo ser reelegidos.

e) Funciones

En las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se encuentran establecidas en el artículo 47 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, siendo alguna de ellas las siguientes:

i) Informar inmediatamente a las autoridades del servicio, sobre los riesgos detectados que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Lo anterior, especialmente, cuando detecte que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere;

ii) Elaborar y monitorear un programa de trabajo para vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo, en los términos señalados en el número 2, del referido artículo 47 del D.S. N°44;

iii) Procurar la capacitación de sus miembros para efectos de desarrollar adecuadamente la las investigaciones de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos;

iv) Tomar todas las medidas para asesorar e instruir a las personas trabajadoras en la correcta utilización de los instrumentos de protección (elementos de protección personal, protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.);

v) Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;

vi) Procurar la permanente capacitación de sus miembros como de todos los trabajadores en materia de higiene y seguridad, y especialmente en relación a los riesgos específicos que afecten su lugar de trabajo;

vii) Fundamentar debidamente sus informes para los casos en que el accidente o la enfermedad laboral se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora;

viii) Velar por la confidencialidad y resguardo de los datos de carácter sensible a los que tengan acceso, producto de la investigación de un accidente o enfermedad, y

ix) Cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

En los servicios que existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento. Por su parte, cuando no exista obligación de contar con ese Departamento, los Comités Paritarios podrán solicitar asistencia técnica en materias de higiene y seguridad a los respectivos organismos administradores, a través del respectivo jefe de servicio.

Los servicios deberán proporcionar a los Comités Paritarios, con resguardo de la información de carácter sensible o confidencial, los antecedentes que requieran relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar, como los informes técnicos emitidos por los organismos administradores, la documentación y antecedentes de identificación de peligros y de la evaluación de riesgos, planes y programas preventivos, definición de medidas de control y procedimientos de trabajo seguro, y en general toda documentación de prevención de riesgos laborales del respectivo servicio, faena, sucursal o agencia.

f) La entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, realicen durante su mandato el curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de 20 horas de duración, impartido por el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, cuyo contenido se precisa en el número 4, Capítulo I, Letra E, Titulo II del presente Libro IV.

g) Fiscalización

En con consideración a que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público son entidades fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, ésta cuenta con atribuciones para instruir procedimientos sancionatorios. De tal forma, se podrán formular cargos a los miembros del comité a los que se impute el incumplimiento de la normativa que los regula.

4. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social administrará un sistema electrónico para la recepción de antecedentes y el registro de los comités paritarios del sector público, al que deberá remitirse la información que se detalla a continuación:

a) Acta de elección de los representantes de las personas trabajadoras, conforme al formato establecido en el Anexo N°31: "Acta de elección de representantes de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

b) Acta de constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, conforme al formato establecido en el Anexo N°32: "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Estos antecedentes deberán ser ingresados a dicho sistema el último día hábil del mes siguiente a la fecha de su respectiva materialización. El jefe de servicio, o la persona en quien se hubiere delegado esta función, será responsable de enviar los antecedentes antes señalados, para cada Comité Paritario que deba constituirse en sus dependencias.

Para efectos de cumplir su obligación de remisión de información, mediante el señalado sistema de registro, el servicio deberá enviar un correo electrónico a la dirección "serviciospublicoscphs@suseso.cl", requiriendo su acceso. Los servicios que deban constituir uno o más Comités Paritarios por primera vez, deberán requerir acceso al sistema de registro dentro del mes siguiente a la constitución del primer comité.

Las actas de elección y constitución deberán remitirse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se otorgue acceso al servicio al sistema de registro.

CAPÍTULO II. Comités Paritarios de Puertos

El D.S. N°3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la aplicación del artículo 2º de la Ley Nº20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de faena portuaria, establece la obligación de las empresas de muellaje de constituir comités paritarios de higiene y seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

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

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

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

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

1. Materias en las cuales los Comités Paritarios de Puerto podrán requerir asistencia técnica a los organismos administradores:

   a) Capacitación en materia de prevención de riesgos laborales a los integrantes del comité, orientada al cumplimiento de sus funciones.

   b) Asistencia técnica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo en caso que no exista alguna evaluación realizada previamente por un organismo administrador de la Ley N°16.744, y

   c) Asistencia respecto de la utilización de los instrumentos de protección que correspondan, en los mismos términos indicados en la letra b) anterior.

2. Organismo administrador al que se le deberá solicitar asistencia técnica

   a) En aquellos casos en que la asistencia requerida diga relación con una empresa en particular del recinto portuario, el Comité Paritario de Puerto deberá solicitarla al organismo administrador a que esté afiliada esta última, y

   b) Si la situación involucra a dos o más empresas afiliadas a diversos organismos administradores, la asistencia deberá ser requerida a todos ellos, informándoles de esta situación.

3. Contenido de la solicitud de asistencia técnica dirigida a los organismos administradores

   a) La solicitud deberá indicar de manera precisa la materia en la cual se requiere la asistencia técnica, acompañando los antecedentes con que cuente el comité al respecto.

   b) Junto con la respectiva solicitud, se deberá enviar al organismo administrador respectivo copia del acta de la sesión en la cual el comité acordó solicitar la asesoría.

   c) Se deberá identificar a cada una de las empresas involucradas, si hay más de una, y

   d) La solicitud de asistencia al organismo administrador deberá, asimismo, ser enviada a cada una de las entidades empleadoras indicadas en la letra c) anterior.

D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves

Para una mejor comprensión de las obligaciones que se establecen en esta normativa, se encuentra disponible en el sitio web www.suseso.cl, la "Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo". De igual modo, este documento se encontrará disponible en los respectivos sitios web de los organismos administradores.

CAPÍTULO I. Antecedentes

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

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

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

1. Accidente del trabajo fatal

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

2. Accidente del trabajo grave

   Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

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

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

   b) Obliga a realizar maniobras de reanimación

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

   c) Obliga a realizar maniobras de rescate

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

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

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

e) Ocurra en condiciones hiperbáricas

Comprenden los acaecidos en el desarrollo de labores de buceo profesional y aquellos que afecten a quienes operan cámaras hiperbáricas desde su interior, producto de una explosión o incendio, o que les provoquen lesiones de gravedad clínica.

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

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

3. Faena afectada

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

CAPÍTULO II. Obligaciones del empleador

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

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

   La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

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

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

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

   - Dirección del Trabajo
   - Ministerio de Salud

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

   Si las entidades empleadoras no notifican a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.

   Si ocurre un accidente grave por caída de altura de más 1,8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de trabajadores que afectan el desarrollo normal de las faenas y el o los trabajadores involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender la faena y derivar a los trabajadores al servicio asistencial del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador confirma que no existe una lesión, el empleador podrá reanudar la faena en la medida que no se hayan constituido aún los organismos fiscalizadores a los que deberá, en todo caso, comunicarles esa situación.

3. Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista,

la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.

4. A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.

5. En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.

6. La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.

7. En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

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

8. El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.

9. La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán que se han subsanado las deficiencias constatadas y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.

10. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.

11. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

12. En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

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

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

14. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes.

    Asimismo, la entidad contratante deberá efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado el trabajador independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó al trabajador independiente para que este último investigue el accidente.

E. Obligaciones en régimen de subcontratación

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

El régimen de subcontratación rige respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o se prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas solamente aquellas que se realizan de modo discontinuo y esporádico. Según ha señalado la Dirección del Trabajo, en su Ordinario N°141/05, de 10 de enero de 2007, estarán afectas a la regulación del régimen de trabajo en

subcontratación "...las obras o labores que el trabajador deba realizar para la empresa principal cuando éstas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal".

Ahora bien, el artículo 66 bis de la Ley Nº16.744, dispone que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Asimismo, corresponderá a la empresa principal velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Por su parte, el artículo 4º del D.S. Nº76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del referido artículo 66 bis, señala que ".... se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación".

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

Por otra parte, el que la obra, faena o servicio se ejecute "bajo la responsabilidad de la empresa principal", significa que debe ejecutarse bajo su organización y control, por lo que debe adoptar las medidas preventivas respecto de todos los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, propios o subcontratados, al interior de la obra, faena o servicio propio de su giro. Por ejemplo, en el caso de una construcción, es la empresa constructora y no la inmobiliaria, la responsable de implementar la estructura preventiva que establece el artículo 66 bis de la Ley Nº16.744, cuando la construcción de la edificación ha sido encomendada a la empresa constructora y, por tanto, se encuentra supeditada a ésta desde el punto de vista de su ejecución y organización.

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

F. Obligaciones en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

La Ley N°21.643 (Ley Karin) dispone en sus artículos 1° y 2°, las obligaciones que las entidades empleadoras deberán cumplir en estas materias y que son las siguientes:

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo;

2. Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154, N°12 del Código del Trabajo). Si no existe la obligación de contar con este reglamento, la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Art. 67 de la Ley N°16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables.

   Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley N°21.675, los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad deberán adecuar los procedimientos de investigación, cuando se trate de acoso o violencia en el trabajo ejercida contra las mujeres en razón de su género, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones de debida diligencia y de no victimización secundaria de la víctima. Para lo anterior, se deberán incorporar los conceptos señalados en la Ley N°21.675, en lo que resulte aplicable al ámbito laboral.

   Lo anterior, sin perjuicio de las demás directrices que pueda establecer la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del referido artículo 22;

3. Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social;

4. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744, y

5. Informar a su organismo administrador de manera continua, actualizada y periódicamente, las denuncias que le han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas, independientemente, que hayan sido presentadas directamente ante ese empleador, a la Dirección del Trabajo o a la Contraloría General de la República.

   Para informar las acciones y medidas adoptadas en cada denuncia presentada, el empleador deberá reportar los datos y clasificación necesaria que le permitan al organismo administrador realizar el seguimiento de dichas acciones y medidas, así como las actividades de vigilancia destinadas a la prevención de los riesgos específicos. Respecto del tipo de acciones y/o medidas, deberán ser informadas con la clasificación requerida por el organismo administrador o administrador delegado.

Los empleadores deberán tomar las medidas necesarias para que la entrega de la información a los organismos administradores se realice resguardando la confidencialidad de los datos del o de la denunciante.

Capítulo I. Elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

En materia de prevención, lo primero que cabe señalar es que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

La citada norma legal consagra el deber general de protección que tiene el empleador de resguardar la vida y salud de las personas trabajadoras. En virtud de dicho deber general, la entidad empleadora tiene la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para que el desarrollo de las labores no signifique a la persona trabajadora riesgo a su integridad física y psíquica, manteniendo las condiciones de higiene y seguridad adecuadas, y proporcionando los implementos necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, que garanticen una eficaz protección.

Asimismo, en caso de existir régimen de subcontratación, la empresa principal y la subcontratista deben cumplir las obligaciones en materia de prevención establecidas en el artículo 66 bis de la Ley N°16.744 y reguladas en el D.S N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Ley N°21.643 (Ley Karin), en materia de prevención, establece que la entidad empleadora deberá elaborar, implementar y difundir entre las personas trabajadoras un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, con las medidas de prevención y otros elementos que se detallan en el número 1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y número 2. Contenidos mínimos del protocolo en la Ley N°21.643, del Capítulo I, Letra F, Título I de este Libro IV.

El Protocolo es un instrumento para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo que debe ser elaborado por las entidades empleadoras y que, en conjunto con el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices del procedimiento de investigación de las denuncias, y los instructivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil dirigidos a las entidades empleadoras del sector público, constituirán las herramientas que contendrán las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

Es importante que en todo el proceso de elaboración e implementación de este protocolo de prevención se considere debidamente la participación de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).

La obligación de elaborar un Protocolo aplica a todas las entidades empleadoras, tanto del sector público como privado:

- **Sector Privado:** La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.
- **Sector Público:** El nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado.

Adicionalmente, la **Dirección Nacional del Servicio Civil**, desde su rol de acompañamiento técnico y de monitoreo a ministerios y servicios públicos para el diseño e implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas, así como en buenas prácticas en relación con un entorno saludable de la vida funcionaria, se hace necesario que sus normas e instructivos sean considerados en lo pertinente, en la asistencia técnica que entreguen los organismos administradores, quienes en su asesoría deberán dar cumplimiento siempre al contenido de los protocolos exigidos por la normativa legal.

Las **municipalidades** y otros organismos públicos que no pertenezcan a la Administración Central del Estado, podrán solicitar la asistencia técnica a los organismos administradores para la implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, sin perjuicio, de poder aplicar las normas pertinentes impartidas por el Servicio Civil.

Por su parte, las **Instituciones de Educación Superior**, sujetas a las disposiciones de la Ley N°21.369, deberán ajustar sus protocolos considerando lo establecido en la Ley N°21.643 (Ley Karin), incorporando las materias que les resulten aplicables.

El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, está conformado por:

1. La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora, y
2. Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643 (Ley Karin).

Estos elementos se describen en el número 1. y número 2 del presente Capítulo I.

1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Esta debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

a) Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

i) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental

Se debe proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad

física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso.

ii) Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras.

iii) Equidad de género y diversidad

La gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar las diferencias de género y diversidad, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección adecuadas para abordar tales diferencias.

iv) Universalidad e inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando, además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

v) Participación y diálogo social

Se deben garantizar instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

vi) Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

vii) Responsabilidad en la gestión de los riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

i) Política de tolerancia cero

Fomentar una cultura de respeto mutuo, donde cada persona trabajadora se sienta valorada y reconocida independientemente de su posición, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, etnia o creencias religiosas u otros aspectos indiciarios de cualquier discriminación.

ii) Valores fundamentales

Compromiso de crear un entorno de trabajo seguro donde todas las personas trabajadoras puedan realizar sus funciones sin miedo a sufrir violencia o acoso.

iii) Participación y diálogo social

Compromiso de fomentar un diálogo abierto entre las personas trabajadoras y empleadores, asegurando que los protocolos que abordan estos temas se elaboren en colaboración, con aportes de todas las partes interesadas.

La participación de las personas trabajadoras desde una construcción bipartita de entornos seguros y saludables sin violencia y con perspectiva de género. La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

Con todo, se debe hacer presente que las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo, pueden formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, relativos al mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

iv) Control de los riesgos en su origen

Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores y promoviendo conductas empáticas y constructivas en los entornos de trabajo, incluidas aquellas conductas inciviles y el sexismo que pueden ser el preámbulo para la aparición posterior o el desarrollo potencial del acoso o la violencia en el trabajo con perspectiva de género.

v) Perspectiva de género

La perspectiva de género permite considerar en la gestión preventiva la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder asimétricas en la sociedad.

2. Contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643

La entidad empleadora deberá elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el cual debe contener a lo menos, los siguientes elementos:

a) Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género

La entidad empleadora en la gestión de la prevención de los riesgos, debe considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.

La gestión de estos factores de riesgo debe seguir las pautas que están contenidas en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud que se encuentre vigente, así como las pautas y recomendaciones contenidas en el manual del cuestionario CEAL-SM/SUSESO vigente.

Lo anterior significa que, aun cuando el resultado en dicho cuestionario sea de riesgo medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo, el empleador debe realizar el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva. Para tales efectos, el empleador debe analizar el resultado de las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, señalada en las páginas 11 y 70 del Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, disponible en el link https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf, identificando como riesgo aquellas respuestas distintas a "NO". El empleador podrá organizar con el comité de aplicación, actividades de diálogo para la evaluación de esos resultados.

En el caso de las entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras, la identificación de los riesgos y su medición, podrá realizarse mediante la pauta contenida en el Anexo N°54: "Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores" de la Letra K, Título II del Libro IV.
Para la identificación de los peligros y los riesgos psicosociales asociados, se debe tener presente que las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

i) **Acoso sexual**: "entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable;

ii) **Acoso laboral**: "entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable, y

iii) **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** "entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en

lesión física, daño psicológico o muerte.

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador, de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores, se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, siendo los "**Factores de riesgos psicosociales laborales**", aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

i) **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

   Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a: Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla; evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral; el respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos; mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

ii) **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser: Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición; humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades; silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

   Por otra parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia. Ejemplos (considerando el contexto y el caso concreto que se presente): darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining"; interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting"; todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyen sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre ellas, (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticiamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

b) Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua

En base a la identificación y evaluación de los riesgos, se deben definir las medidas preventivas o correctivas que se implementarán. Para tales efectos, la entidad empleadora debiese elaborar un programa de trabajo, participativo, e incorporar las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecución.

Asimismo, se debe evaluar el cumplimiento del programa de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas,

implementando medidas para la mejora continua del entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas.

Las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, propendiendo a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas trabajadoras.

c) Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora

En este contexto, las entidades empleadoras deben detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

Asimismo, las entidades empleadoras deben poner en conocimiento de las personas trabajadoras el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; informar y capacitar a las personas trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como, de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos los trabajadores), y sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.

Además, para los efectos de prevenir los riesgos de las conductas de acoso y violencia, se deben desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las capacitaciones deben considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos gerentes y directivos y la información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej. páginas web, y otros). Las capacitaciones debiesen incluir además planes de difusión al interior de las entidades empleadoras en que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De igual modo, las entidades empleadoras deberán informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, así como informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, además de los elementos que deben considerar al momento de denunciar. Asimismo, esta capacitación debe incorporar la necesidad de resguardo de información sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigación relativos a estas materias.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la entidad empleadora podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

i) Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente;

ii) Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia);

iii) Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora, basado como contenido mínimo en el Modelo de 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 Libro IV;

iv) Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género;

v) Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación;

vi) Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora, y;

vii) Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa

   Se deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.

   Para los efectos de lo anterior, se debe propender una metodología participativa, a través, de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la organización y que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

   Con todo para estos efectos será especialmente relevante un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la empresa respectiva, la caracterización de las personas que se desempeñan en ella y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con los trabajadores, tales como clientes, visitas, proveedores, etcétera.

e) Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos

   En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

   Además, la entidad empleadora debe realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente a las personas trabajadoras de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, conforme se ha expuesto precedentemente, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

Capítulo II. Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncias en caso de incumplimiento relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo

Las entidades empleadoras conforme a lo dispone la Ley N°21.643 (Ley Karin), de forma adicional al protocolo tienen la obligación de informar semestralmente a las personas trabajadoras, los canales que mantienen disponibles para la recepción de las denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo y cualquier otro incumplimiento de la normativa laboral, así como el acceso a las prestaciones en materia de seguridad social.

Para lo anterior, deberán diseñar dichos canales y generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras; además deben señalar si la denuncia será recibida por el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, la Unidad o Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Recursos Humanos u otra persona de la entidad empleadora, incluyendo el respectivo correo electrónico y la dirección y/o teléfono.

Asimismo, las entidades empleadoras deben informar a las personas trabajadoras las instancias estatales para denunciar el incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. En este sentido, la información deberá contener las distintas vías o canales de denuncia y acceso, indicando portales web, telefónicos y presenciales.

En el caso de los servicios públicos de la Administración del Estado, las jefaturas de servicio, también, tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo para la recepción de las denuncias sobre los eventuales incumplimientos, además de otras instancias distintas al servicio en que pueden presentar sus denuncias o solicitar el acceso a prestaciones en materia de seguridad social, conforme a lo expuesto precedentemente.

Para estos efectos deberá prestar asesoría y apoyo el respectivo organismo administrador al cual el empleador se encuentra adherido o afiliado.

Lo anterior, sin perjuicio, del deber de la entidad empleadora de informar los canales de denuncia cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos y lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal que impone la obligación a los funcionarios públicos de denunciar los mismos.

Capítulo III. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En este sentido, la atención psicológica temprana otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

Dicho programa es una prestación del respectivo organismo administrador, conforme a las instrucciones impartidas en la Letra F. Programa de intervención temprana, del Título I del Libro V. En este sentido, dentro de los canales de acceso a las prestaciones de seguridad social, referidos en el Capítulo II, precedente, el empleador deberá informar a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a estos programas en caso de acoso o violencia en el trabajo.

G. Anexos

Anexo N°1: Contactos de Entidades Fiscalizadoras

Anexo N°31: Acta de elección de representantes de las personas trabajadoras ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Anexo N°32: Acta de constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad

TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados

A. Responsabilidad de los organismos administradores y de los administradores delegados

1. Actividades permanentes de prevención de riesgos laborales

Conforme a lo establecido en los artículos 10, 12 letra c) y 72 letra b), de la Ley N°16.744 y en el Título II del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los organismos administradores y las empresas con administración delegada tienen la obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos laborales en los términos que dicha normativa dispone.

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

Tratándose de las empresas con administración delegada, estos procedimientos o gestiones deberán ser desarrollados e implementados por las mismas y dirigidos a sus personas trabajadoras, atendida su doble condición de entidad empleadora y administrador delegado de la Ley N°16.744. Adicionalmente, deberán prestar asesoría y capacitaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo a sus Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tales como en: aspectos legales básicos obligatorios, herramientas para la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, metodología de investigación de accidentes del trabajo, conocida como "árbol de causas", entre otras.

Las actividades permanentes de prevención de riesgos deberán ser planificadas lógica y coherentemente, tanto en su formulación como en su aplicación con el fin de evitar que las personas trabajadoras se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.

Estas actividades estarán condicionadas en cada caso por:

a) La naturaleza del proceso productivo de cada entidad empleadora, o de la actividad económica de la persona trabajadora independiente

   Este factor dice relación con la clase o tipo de actividad de la entidad empleadora o de la persona trabajadora independiente adherida y con las tareas específicas que desempeñan las personas trabajadoras, de tal forma, las medidas de higiene y seguridad que deberán prescribirse a las entidades empleadoras y a las personas trabajadoras independientes de acuerdo a su giro o actividad son técnicamente distintas. A modo ejemplar, las mutualidades de empleadores han confeccionado cartillas de prevención de riesgos por medio de las cuales describen las actividades que involucra un determinado oficio, los riesgos asociados al mismo y, por último, las medidas de seguridad e higiene que la entidad empleadora, deberán adoptar para cada tipo de industria o faena y específicamente para cada oficio o labor del trabajador. Asimismo, son especificas las medidas correctivas prescritas a la entidad empleadora para el control de los riesgos identificados en la calificación del origen de una enfermedad profesional, así como aquellas medidas que surjan de la implementación del programa de vigilancia en un centro de trabajo.

b) La magnitud de los riesgos

Este factor está asociado al porcentaje de cotización adicional genérico contemplado en el D.S. Nº110, del año 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en función de las actividades económicas y sub actividades diferenciadas que allí se indican y a las variaciones de esta cotización que resultan de la aplicación del D.S. Nº67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que evalúa la siniestralidad efectiva de la empresa o entidad empleadora.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán planificar, organizar, coordinar, supervisar y evaluar las actividades relacionadas con el desarrollo de sus objetivos, a través de sus distintos órganos, siendo la prevención de riesgos uno de los elementos centrales y de mayor relevancia en la gestión encomendada.

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

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

Atendido lo señalado en el número 1. anterior, los organismos administradores deberán contar con una política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, destinada a establecer las medidas que adoptará la institución en el desarrollo de sus responsabilidades como administrador del Seguro de la Ley N°16.744, vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

Las directrices para la elaboración y presentación de esta política, se describen en el número 2, Capítulo I, Letra E, Título I del Libro VII.

Por su parte, las empresas con administración delegada igualmente deberán contar con una política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que deberá ser aprobada por el directorio u órgano equivalente. Dicha política deberá establecer las medidas que adoptará la entidad en el desarrollo de sus responsabilidades como administrador delegado del Seguro de la Ley N°16.744, vinculadas a la prevención de riesgos laborales, debiendo contemplar los aspectos considerados en las instrucciones que en materia de prevención de riesgos ha impartido la Superintendencia de Seguridad Social. Esta política deberá mantenerse actualizada y ser remitida a la Superintendencia de Seguridad Social.

3. Personal especializado en prevención

El inciso segundo del artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que, los organismos administradores para el desarrollo de las actividades permanentes de prevención de riesgos laborales, deberán contar con una organización estable y disponer de suficiente personal especializado en, al menos, las siguientes áreas: seguridad industrial, higiene en el trabajo, medicina del trabajo, ergonomía y psicosociología laboral, con el objeto de asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en las entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

Se entenderá que los organismos administradores disponen de suficiente personal especializado, cuando le corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 entidades empleadoras, y que para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, no podrán considerar al personal técnico que las entidades empleadoras dediquen a la prevención de riesgos. La Superintendencia de Seguridad Social analizará la procedencia de modificar esa proporción e impartirá las instrucciones respectivas.

Cuando la norma utiliza la expresión "personal especializado", alude al conjunto multidisciplinario de profesionales (médicos, enfermeras, expertos en prevención de riesgos laborales y psicólogos, higienistas industriales, ergónomos, etc.) dedicados de modo permanente a cumplir labores en el ámbito de la prevención de riesgos emanados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

En consecuencia, para los efectos de verificar el cumplimiento de la exigencia anterior, se deberá considerar al personal especializado con que cuenta cada organismo administrador, entendido de acuerdo al concepto señalado en el párrafo precedente, relacionado con el total de entidades empleadoras adheridas a dicha organismo, todo esto a nivel nacional.

Por otra parte la determinación de si los organismos administradores cumplen o no con la obligación fundamental que les impone el inciso primero del artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, consistente en realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debe considerar, más allá del cumplimiento de la mentada proporción aritmética, una evaluación integral de las actividades y planes de prevención realizadas por los organismos administradores en sus entidades empleadoras adherentes; evaluándolas tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. En tal contexto, el cumplimiento de la proporción aritmética constituye un medio para medir la eficacia de las actividades de prevención, no resultando procedente, por tanto, que dicha eficacia pueda ser presumida a partir del cumplimiento de dicha proporción. A contrario sensu, puede ocurrir que, aun cuando no se dé cumplimiento a la proporción aritmética en cuestión pueda determinarse, luego de analizar integralmente tanto la cantidad como la calidad de las actividades y planes de prevención realizados por el organismo administrador, que dicha entidad cumple con la obligación fundamental que le impone el ya citado artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, realizando actividades permanentes de prevención.

Con el objetivo de asegurar la calidad de las actividades permanentes de prevención, los organismos administradores deberán contar con sistemas de perfeccionamiento de competencias en temas de seguridad y salud en el trabajo de sus expertos en prevención y de cualquier otro profesional que entregue asistencia técnica en ese ámbito. Para ese efecto, se deberán considerar las temáticas de seguridad, de salud ocupacional y las relacionadas con las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadoras.

Ahora bien, la competencia en este ámbito de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud respecto de los organismos

administradores de la Ley N°16.744, se relaciona con la fiscalización de la calidad de las actividades de prevención de riesgos profesionales, no alcanzando a la forma en que dichas entidades llevan a cabo su gestión operativa en la materia.

4. Priorización de las entidades empleadoras según variables asociadas al riesgo de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales

Los organismos administradores deberán establecer un algoritmo de priorización de las entidades empleadoras, con la finalidad de asignar en forma eficiente sus recursos y personal. Dicho algoritmo deberá establecerse con los factores que los organismos administradores estimen pertinentes, considerando, a lo menos, los siguientes: tasa de accidentalidad, mortalidad y morbilidad de las entidades empleadoras adheridas o afiliadas y sector económico. Todas las entidades empleadoras se deberán categorizar según el algoritmo de priorización. En ningún caso se podrá considerar como un factor de priorización, el ingreso percibido por concepto de cotizaciones.

Las categorías de priorización resultantes de la aplicación del algoritmo, que se deberán utilizar son las siguientes: "Priorización 1 = Alta", "Priorización 2 = Media", "Priorización 3= Baja".

Además, los organismos administradores deberán incluir en su plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, una sección en la que se precisen las variables de su algoritmo de priorización y el modelo de seguridad y salud en el trabajo a implementar, en el que se deberán detallar tanto los elementos y herramientas a desarrollar para el tratamiento y mitigación de los riesgos, incorporando indicadores de cumplimiento preventivo. Independiente del rubro o del tamaño de la entidad empleadora, dicho modelo deberá contener como mínimo los siguientes elementos: La asesoría preferentemente presencial en la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER); un plan de trabajo en materias de seguridad y salud en el trabajo que resulte de un trabajo conjunto con el empleador; la prescripción de medidas para el tratamiento de los riesgos y la verificación de su cumplimiento.

El proceso de priorización se deberá efectuar al menos anualmente y considerar a todas las entidades empleadoras adheridas o afiliadas al 31 de diciembre del año anterior, que son informadas en el archivo "A05" del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS). La realización de este proceso se deberá reportar en el archivo "P02", según lo señalado en la Letra B, Título II del Libro IX.

Si una entidad empleadora categorizada en priorización 1 = Alta se niega a recibir prestaciones preventivas, el organismo administrador deberá comunicarle por escrito que requiere efectuar una evaluación con el fin de prescribir las medidas pertinentes para el control de sus riesgos, informando la fecha para efectuar esta actividad. Además, deberá hacerle presente que si persiste en su negativa será denunciada ante las entidades fiscalizadoras competentes.

Los organismos administradores deberán cautelar el otorgamiento de las prestaciones preventivas a las entidades empleadoras que sean categorizadas en priorización 2 o 3, de modo de recoger y gestionar de manera adecuada, sus solicitudes y requerimientos en materias de seguridad y salud en el trabajo.

5. Actividades preventivas

Los organismos administradores tienen la obligación de proporcionar a sus entidades empleadoras y trabajadores independientes afiliados o adheridos, las prestaciones preventivas que dispone la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios, las que deben otorgarse de manera gratuita y con criterios de calidad, oportunidad y equidad. Tratándose de los trabajadores independientes, los organismos administradores deberán efectuar campañas de prevención focalizadas en las actividades económicas que se determinen como riesgosas.

Respecto de las entidades empleadoras que registren trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán cumplir las obligaciones que le impone el marco normativo vigente y las instrucciones contenidas en la Letra D, Título III, del Libro I.

Las actividades permanentes de prevención, en particular aquellas de riesgos psicosocial, referidas a las gestiones, procedimientos, protocolos, cuestionarios, guías o instrucciones que los organismos administradores y administradores delegados, según corresponda, deban realizar dentro de la normativa vigente, como intervención con sus entidades empleadoras, deberán ser de manera *ex ante*, tal como se encuentra normado por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, deberán considerar en todos los casos, la evaluación obligatoria de estos riesgos cada dos años y todas las actividades que contempla el método; asimismo, se deberá tener presente la naturaleza y magnitud del riesgo asociado a la actividad productiva, velando que por medio de dicha intervención, se logren relaciones laborales concordantes con el trabajo decente, conforme a los principios que se establecen por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptando perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos, para que de esta forma, se resguarde a la persona trabajadora en todas las dimensiones de riesgo psicosocial al momento de conciliar la vida privada, familiar y laboral.

Por otra parte, estas acciones de prevención deberán ser imputadas en el ítem Código 42050 "Prestaciones preventivas de riesgos" del FUPEF, instruido en el Libro VIII.

Con la finalidad de unificar criterios, se presentan a continuación las definiciones operativas de las actividades preventivas, que serán de utilidad en la fiscalización de los respectivos planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

6. Actividades preventivas en caso de cambio de organismo administrador

Si la entidad empleadora cambia de organismo administrador, el antiguo organismo administrador deberá cumplir con la ejecución de las actividades preventivas que correspondan, hasta la fecha en que se haga efectiva la renuncia. A su vez, a partir de la fecha en que el nuevo organismo administrador tenga acceso a la visualización de los expedientes registrados en el SISESAT, o a los respectivos registros con información histórica, conforme a lo establecido en la Letra G, del Título I, del Libro IX, éste deberá continuar con el cumplimiento de las prestaciones preventivas que hayan quedado pendientes. La información relativa a prestaciones preventivas que, a la fecha en que se haga efectiva la renuncia, se encuentre pendiente de remisión, deberá ser enviada por el antiguo organismo administrador a los distintos módulos del SISESAT dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha en que se haya hecho efectiva la referida renuncia. Tratándose del protocolo de vigilancia del ambiente y la salud de los trabajadores con exposición a sílice, el plazo para remitir el respectivo documento electrónico con el resultado de los exámenes practicados será de 90 días.

Si a la fecha en que se haga efectiva la renuncia existen informes de vigilancia ambiental pendientes de elaboración por el antiguo organismo administrador, dicha entidad deberá remitir esta información al respectivo módulo del SISESAT, siendo de cargo del nuevo organismo administrador realizar la prescripción de medidas que correspondan.

7. Definición del centro de trabajo y aspectos generales para el registro en el SISESAT de la asistencia técnica de los organismos administradores y administradores delegados

Las prestaciones preventivas y la asistencia técnica que los organismos administradores deben realizar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas y los administradores delegados, deben efectuarse a nivel de centro de trabajo. Para caracterizar un centro de trabajo y registrar las actividades de prevención en los diferentes módulos del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), se debe tener en consideración los siguientes aspectos:

a) Centro de Trabajo

Se entiende por centro de trabajo al recinto edificado o no (casa matriz de la entidad empleadora, faena, sucursal, agencia o un área de trabajo) donde presta servicios, en forma permanente o transitoria, un trabajador o un grupo de trabajadores de cualquier entidad empleadora o institución, pública o privada.

El registro del centro de trabajo en el módulo de Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST) del SISESAT se identifica por su Código Único de Vigilancia (CUV), y se compone por la ubicación geográfica del centro de trabajo (latitud y longitud), el RUT de la entidad empleadora de la organización en vigilancia y el RUT de la empresa mandante o principal, si corresponde.

b) Asignación del código de actividad económica a un centro de trabajo

Un centro de trabajo puede constituir una unidad o subunidad productiva diferente a la de su casa matriz, es decir, puede fabricar un producto o prestar un servicio que posee características y requiere competencias específicas, de tal manera que dicha actividad puede identificarse con independencia de la actividad principal de la entidad empleadora.

El organismo administrador o administrador delegado debe identificar la actividad productiva que se realiza en cada centro de trabajo, debiendo asignarle el código de actividad económica correspondiente a la actividad efectiva que ahí se realice, el que puede ser igual o diferente al código de la actividad económica principal de la entidad empleadora. Lo anterior tiene por objetivo que el organismo administrador o administrador delegado entregue la asistencia técnica específica para la actividad que se realiza en el centro de trabajo, a fin de que se gestionen adecuadamente los riesgos laborales que ahí se presentan.

Si en un mismo centro de trabajo se desarrollan 2 o más actividades distintas que pueden ser identificadas con diferentes códigos de actividad económica, el organismo administrador o administrador delegado deberá registrar el código de actividad económica que corresponda a la labor que se esté evaluando. En el evento que se evalúen 2 o más labores con código de actividad económica distinto, deberá registrar el código de la actividad que involucra al mayor número de trabajadores.

En el caso de una entidad empleadora subcontratista o contratista, que se desempeña en una mandante o principal, el código de la actividad económica que se debe identificar, corresponderá al código de la actividad que efectivamente desarrolle la subcontratista o contratista, el que puede coincidir o no con el código de la actividad económica de la entidad empleadora mandante o principal.

c) Verificación de condiciones cuando una entidad empleadora cambia de RUT

Las entidades empleadoras que presenten alguna asistencia técnica por parte del organismo administrador en sus centros de trabajo y que a su vez mantengan un CUV asociado, cuando cambien de RUT empleador, deberán ser verificadas por el organismo administrador, para determinar si existe modificación o no, de los siguientes aspectos:

i) Actividad económica

ii) Georreferencia del o los centros de trabajo.

Cuando una entidad empleadora cambie de RUT empleador, el organismo administrador deberá mantener el CUV asignado a un determinado centro de trabajo, y continuar el registro en éste, siempre y cuando no se hayan modificado las 2 condiciones referidas anteriormente.

Si una entidad empleadora cambia de RUT empleador, y se modifica alguna de las condiciones referidas anteriormente, el organismo administrador deberá crear nuevos CUV para cada centro de trabajo de esa entidad empleadora.

8. Obligaciones especiales referidas al trabajo portuario

a) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Conforme a lo dispuesto en la letra d) del artículo 29, del D.S. N°90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las empresas enumeradas en el inciso primero de su artículo 24, deberán llevar un registro actualizado de antecedentes que contenga, entre otros aspectos, un historial actualizado de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la faena portuaria de la empresa.

Para que las empresas puedan dar cumplimiento a la obligación señalada, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán elaborar un formato del historial o registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y remitirlo a las entidades empleadoras por correo electrónico, además de ponerlo a disposición en su sitio web y/o en el portal dispuesto para los empleadores. El referido formato deberá contener los siguientes elementos mínimos:

i) Identificación de la empresa

ii) Identificación del periodo de registro

El registro deberá contener como mínimo la información de un año calendario, pudiéndose establecerse como máximo un periodo bianual. Los organismos administradores deberán comunicar a sus entidades empleadoras afiliadas adheridas o afiliadas, que el registro señalado se aplicará respecto de los accidentes y enfermedades ocurridos a partir del 1º de enero de 2022.

iii) Información de todos los accidentes del trabajo y de trayecto ocurridos en el periodo, incluidos aquellos sin tiempo perdido. Asimismo, deberá contener antecedentes de las enfermedades que hayan sido calificadas como de origen profesional por el respectivo organismo administrador.

En el Anexo N°39 "Elementos del registro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de las empresas del sector portuario" de la Letra K, Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas, se señalan los datos mínimos que debe contener el registro.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a las entidades empleadoras que deben mantener el registro actualizado con la información del periodo que se determine y a disposición de la Autoridad Marítima y la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en la letra d) del referido artículo 29.

Los organismos administradores deberán otorgar la información y la asistencia técnica que les sea requerida por las entidades empleadoras para su elaboración. En todo caso, deberán disponer de informativos que expliquen la manera en que este registro debe ser completado.

b) Asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el sector portuario

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

i) Elaborar en conjunto una lista de chequeo de autoevaluación de cumplimiento normativo para el sector portuario, en materia de seguridad y salud en el trabajo, que deberán poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

ii) Confeccionar y ofrecer a los trabajadores de sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, un curso general dirigido a la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las faenas portuarias.

iii) Prestar asistencia para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a las empresas que lo requieran.

Para estos efectos, el organismo administrador deberá tener presente el tamaño de la empresa y, si la empresa debe implementar el sistema de gestión conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del citado D.S. Nº 90, considerar los elementos mínimos establecidos en el artículo 34 de dicho decreto, así como también lo dispuesto en el artículo 10 del D.S. Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

iv) Otorgar asistencia técnica para la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, de acuerdo a lo establecido en la Letra C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo, del Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas, a las empresas de hasta 100 trabajadores y a aquellas empresas de mayor tamaño que lo requieran.

v) Mantener en programación y disponible para los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las entidades empleadoras, el "Curso de Formación en competencias para los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Portuario", diseñado por la OIT.

Asimismo, deberán otorgar la asistencia técnica que sea solicitada por los Comités Paritarios de Puertos, conforme a lo

señalado en el Capítulo II. Comités Paritarios de Puerto, Letra C, Título I del Libro IV. Prestaciones Preventivas.

vi) Realizar las actividades de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, de acuerdo a la respectiva exposición a los riesgos, así como las evaluaciones de salud ocupacional, conforme a lo señalado en la Letra F. Evaluación ambiental y de salud, Título II, del Libro IV. Prestaciones Preventivas. Igualmente, estos aspectos deberán ser considerados en el sistema de gestión de los riesgos laborales, cuando corresponda.

El reporte de las actividades de asistencia técnica y de la vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores que se desempeñan en faena portuaria, a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), se deberá realizar en los archivos y los plazos instruidos por la Superintendencia de Seguridad Social. Asimismo, se deberá remitir la información de las actividades de la vigilancia ambiental y de la salud, al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), de acuerdo con las instrucciones vigentes.

9. Obligaciones especiales referidas a trabajadores de centros de contacto o llamadas

a) Asistencia técnica en centros de contacto o llamadas

Los organismos administradores como parte de las actividades de prevención de riesgos profesionales dirigidas a las entidades empleadoras, para la gestión de los riesgos laborales de los teleoperadores(as), deberán:

i) Prestar asistencia técnica para la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, de acuerdo con lo instruido en la Letra C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo, Título II del Libro IV, a las empresas de hasta 100 trabajadores y a aquellas empresas de mayor tamaño que lo requieran. Por su parte, el organismo administrador podrá aplicar, adicionalmente, metodologías específicas en esta materia, de acuerdo a los riesgos identificados.

Asimismo, deberán poner a disposición de las entidades empleadoras los formatos para que, realicen o actualicen anualmente la matriz de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, con una guía para su elaboración, en la que se debe considerar la participación de los teleoperadores(as), de acuerdo con lo establecido en la letra b) del artículo 4° del D.S. N°9, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ii) Otorgar asistencia técnica para la elaboración de un programa de trabajo, que debe ser confeccionado considerando el resultado de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, en el que se deben señalar las actividades o medidas preventivas y/o correctivas, los responsables de su implementación y los plazos de ejecución.

En el marco de la asistencia técnica en materia de gestión de riesgos laborales, que los organismos administradores otorguen a las entidades empleadoras, se deberá considerar, además, lo dispuesto en el artículo 10 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

iii) Otorgar asistencia técnica para la confección de un Plan de Gestión de Riesgos frente a emergencias, catástrofes o desastres, considerando como mínimo los siguientes aspectos: la identificación de los riesgos; el procedimiento de control de estos siniestros y, capacitación de los teleoperadores y teleoperadoras. Para esta actividad los organismos administradores deberán tener presente lo señalado en el número 4. Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres, Letra D, Título II del Libro IV.

iv) Confeccionar y poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, un curso de 4 horas dirigido a sus trabajadores, sobre prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en los teleoperadores (as), para ser impartido en modalidad presencial y/o remota, en el que se aborden las siguientes temáticas:

- Factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, tales como musculoesqueléticos, mentales, de la voz, auditivo y visual.
- Efectos en la salud de la exposición a factores de riesgo existentes en el lugar de trabajo.
- Medidas preventivas, para el control de los riesgos identificados y evaluados.

v) Por otra parte, los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica que les sea requerida por las entidades empleadoras, para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en los Títulos III y IV del D.S. N°9, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre las condiciones ergonómicas de puestos de trabajo y de los equipos.

El reporte de las actividades de asistencia técnica deberá remitirse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS).

b) Vigilancia de la salud

i) De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del antes señalado D.S. N°9, los organismos administradores, como parte de las actividades de vigilancia de la salud, deberán realizar anualmente un examen médico que permita pesquisar precozmente signos y síntomas de disfonía, el que deberá considerar una anamnesis dirigida, el examen de la vía aérea superior y una otoscopia.

El examen médico o evaluación de salud deberá, además, contemplar la aplicación de una encuesta de signos y síntomas de disfonía, acordada o elaborada conjuntamente por los organismos administradores.

Se deberá elaborar un informe con el resultado de la evaluación, en el que se precisen los exámenes realizados (incluida la encuesta) y sus resultados. El organismo administrador deberá mantener el referido informe en su sistema de registros, y entregar una copia a los trabajadores evaluados.

Si el resultado de esta evaluación permite presumir la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá iniciar el proceso de calificación de origen de la enfermedad.

Para la evaluación antes señalada, los organismos administradores deberán prescribir a las respectivas entidades empleadoras, que les remitan cada seis meses la nómina de sus teleoperadores(as), con la fecha de inicio del contrato, con la finalidad de programar las evaluaciones anuales.

Las evaluaciones antes mencionadas, deben ser realizadas independientemente de las evaluaciones del ambiente y de la salud establecidas en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud o de los programas de vigilancia que mantienen los organismos administradores, que corresponda implementar conforme a lo señalado en el número iii de esta letra b).

ii) Determinar y realizar los exámenes médicos preventivos asociados a los riesgos identificados, de acuerdo con la actividad en la cual se desempeñan los teleoperadores (as), los que serán comunicados a la entidad empleadora, al menos una vez al año, quien deberá informar adecuadamente a sus trabajadores.

iii) De conformidad a la normativa vigente y considerando la evaluación de los riesgos detectados en las evaluaciones ambientales en los lugares de trabajo, el organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a los programas de vigilancia establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud, cuando se cumplan los criterios de acción para ingresar a un programa de vigilancia de salud, y a los demás programas establecidos por los respectivos organismos, cuando corresponda.

iv) Iniciar el proceso de calificación de origen de la enfermedad, si el resultado de la evaluación de salud permite presumir la existencia de una enfermedad profesional, de conformidad a la normativa vigente.

En el caso de que exista una enfermedad de origen profesional, detectada producto de la evaluación que se señala en el número i) de esta letra b), los factores de riesgos identificados por el área médica deben ser informados a los equipos de prevención de riesgos, para su respectiva asistencia técnica a la entidad empleadora.

v) Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados mediante un informe a la entidad empleadora de manera agrupada e innominada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente al de su realización, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá considerar:

- Número de de trabajadores expuestos según agente de riesgo
- Número de trabajadores evaluados según agente de riesgo
- Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:
  - Trabajador citado No asiste
  - Trabajador rechaza evaluación.
- Número total de trabajadores sin alteración
- Número total de trabajadores con alteración.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación, además, de los trabajadores pendientes de evaluación. Asimismo, deberán entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores en el plazo máximo de 20 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada.

Los organismos administradores deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en la materia.

vi) En caso que la entidad empleadora se cambie de organismo administrador, el anterior organismo deberá traspasar al nuevo, la información correspondiente a las evaluaciones de la vigilancia, en los términos establecidos en la letra b) del número 4, Capítulo I, Letra F, Título II del Libro IV.

El reporte de las actividades de la vigilancia deberá remitirse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), utilizando los archivos y plazos instruidos en la circular del plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, se deberá remitir la información de las actividades de la vigilancia ambiental y de la salud, al módulo EVAST del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), para los agentes cuyo módulo se encuentre implementado, de acuerdo a las instrucciones vigentes contenidas en el Compendio del Seguro de la Ley N°16.744.

c) Entregar asistencia técnica a la entidad empleadora para la elaboración de un Programa de Higiene Vocal. Para estos efectos, se entenderá por dicho programa aquellas pautas de orientación sobre medidas, hábitos o conductas que favorecen

la mantención de la vida y calidad de la voz. Incluyendo dentro de estas pautas las relativas a la preparación o calentamiento vocal, hábitos saludables como hidratación laríngea, control de medidas fonotraumáticas, entre otras.

d) Proporcionar a las entidades empleadoras asistencia técnica para la implementación de medidas preventivas con el objetivo de promover el cuidado de la salud mental en los lugares de trabajo y para la promoción de la salud, por ejemplo, en materia de higiene del sueño, alimentación saludable y actividad física.

10. Sistema de registro documental para entidades empleadoras

Conforme a lo establecido en el artículo 72 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los organismos administradores deberán poner a disposición de la entidad empleadora un sistema de información para el registro de la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales.

Para tal efecto, los organismos administradores deberán poner a disposición, a través de sus plataformas, un modelo de sistema digital descargable o en línea, del tipo carpetas de repositorio para el registro de las actividades de seguridad y salud en el trabajo por parte de las entidades empleadoras, conforme a las exigencias establecidas en el citado D.S. N°44, que incluya una guía para facilitar su implementación y mantención, en el que se considere la estructura de registros y elementos mínimos que lo conformarán, los que se señalan en el capítulo II del Anexo N°68: "Registro documental de la información de la gestión de los riesgos laborales", de la Letra K. Anexos, Título II del Libro IV, así como, el acceso a los formatos tipo de la documentación requerida en el cumplimiento de estas materias, tales como, pautas de autoevaluación, formatos de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos IPER, programa de trabajo preventivo, entre otros, incluyendo a lo menos los indicados en el listado contenido en el Capítulo III del Anexo N°68: "Registro documental de la información de la gestión de los riesgos laborales", antes mencionado.

El organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora que la documentación del sistema de registro debe mantenerla a disposición de las entidades fiscalizadoras que la requieran y del respectivo organismo administrador.

Además, el organismo administrador deberá elaborar cápsulas informativas sobre la gestión del sistema de registro (uso de la plataforma, descarga de documentos, uso de los formatos, codificación-foliado, firma, organización de la información, mantención y disponibilidad de los antecedentes, entre otros).

11. Sistema de registro de incidentes peligrosos

De acuerdo con lo establecido en el número 1 del artículo 73 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los Departamentos de Prevención de Riesgos de las entidades empleadoras deberán llevar un registro de todos los incidentes o sucesos peligrosos que ocurran en los lugares de trabajo.

Para efectos del registro y reporte, se entenderán como incidentes o sucesos peligrosos aquellos definidos en el número 5 del artículo 2 del citado D.S. N°44: "son aquellos eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como, incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortocircuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos, siempre que todos ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas".

Asimismo, conforme a lo dispuesto en el número 10 del artículo 76 del mismo decreto, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras una plataforma para registrar estos incidentes con potencial de daño.

En este contexto, los organismos administradores continuarán notificando, a través del Módulo de Registro de Accidentes Laborales Fatales (RALF), aquellos incidentes cuyas causas estén tipificadas como accidentes graves, tal como lo establece la Letra H, Título II del Libro IV, las que podrían ocasionar otro accidente de similares características, si no son controladas adecuadamente.

Para los incidentes restantes, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras una plataforma o aplicativo en línea para que las entidades empleadoras registren dichos incidentes, el cual deberá estar disponible en caso de ser solicitado por la Superintendencia de Seguridad Social. Además, deberán remitir esta información trimestralmente mediante el archivo ´P13: Registro de incidentes o sucesos peligrosos´´, cuyos campos se precisan en el Anexo N°29: "Detalle de los archivos y campos del sistema GRIS", de la Letra C, Título II del Libro IX.

El organismo administrador deberá tomar contacto con las entidades empleadoras que le soliciten asistencia técnica y otorgarla considerando las necesidades de cada caso y el potencial de daño a las personas trabajadoras.

Esta actividad deberá ser registrada y remitida permanentemente en el archivo "P10, P11 y P12: Registro de Asistencia Técnica", conforme a las definiciones establecidas en Compendio Normativo en el número 4. Información de prevención de riesgos laborales, Letra B, Título II del Libro IX, de manera trimestral, esto es independiente del seguimiento de las metas asociadas a los reportes de asistencia técnica, indicadas en los planes anuales de prevención.

Para el registro del "origen" de esta actividad en el Archivo P10, deberá ser asignado el código "N°8 = Accidente Grave sin lesión (definiciones operacionales SUSESO)", en la Tabla de Dominio N°79 "Origen IPER /Asistencia Técnica" del Anexo N°44: "Listado de dominios del sistema GRIS" de la Letra C, Título II del Libro IX.

12. Reporte y registro de la cantidad de denuncias por acoso laboral, sexual o

violencia en el trabajo, presentada en los lugares de trabajo, y de las acciones y/o medidas adoptadas por la entidad empleadora

Conforme a lo establecido en Ley N°21.643 Ley Karin y a las instrucciones impartidas en el presente Compendio de Normas, las entidades empleadoras tanto del sector público como privado, deberán enviar un reporte y registro de la cantidad de denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, presentadas en los lugares de trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas por éstas.

Por su parte, los organismos administradores deberán:

a) Difundir entre sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, la obligación de proporcionarles la información sobre la cantidad de denuncias presentadas por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, así como las acciones y/o medidas adoptadas en cada una de las denuncias.

   Asimismo, deberán informar a los empleadores el mecanismo para la remisión de la información de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°67: "Informe denuncia Ley Karin a organismo administrador", de la Letra K, Título II del presente Libro IV.

   Respecto del tipo de acciones y/o medidas, los organismos administradores deberán requerir a los empleadores la información necesaria de cada denuncia presentada y clasificada por materia, a fin de realizar el seguimiento de las acciones y/o medidas, así como de las actividades de vigilancia destinadas a la prevención de los riesgos laborales.

   Las medidas podrán ser las previstas en la normativa vigente, tales como, proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, separación de espacios físicos, suspensión de labores, traslado de puesto de trabajo, la redistribución del tiempo de la jornada, trabajo remoto y/o teletrabajo, entre otros.

   El plazo que el organismo administrador fije para la entrega de la información por parte de los empleadores, debe permitir que el registro de los datos se almacene de manera continua, periódica y actualizada, por lo que no podrá exceder de 5 días hábiles, contados desde que el empleador haya tomado conocimiento de la presentación de la denuncia.

   El primer reporte que deban entregar los empleadores al organismo administrador respectivo, deberá contener los datos de las denuncias presentadas desde el 3 de enero del año 2025;

b) Habilitar para el registro de la información antes señalada, un sistema o plataforma que les permita almacenar, mantener y extraer de manera oportuna y actualizada dicha información;

c) Reportar al sistema GRIS de la Superintendencia de Seguridad Social, la información antes señalada, de acuerdo a lo instruido en el Título II del Libro IX. Sistemas de información. Informes y Reportes, en forma acumulada, mensualmente, de conformidad a las atribuciones del inciso cuarto del artículo 35 de la Ley N°16.395. Además, se deberá reportar de manera consolidada, semestralmente, durante la primera semana de los meses de julio y enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de reportes parciales o informaciones específicas que pueda solicitar la Superintendencia en el ejercicio de las facultades que le reconoce la Ley N°16.395;

d) Elaborar un plan de vigilancia y seguimiento de las medidas de resguardo adoptadas e informadas por parte de los empleadores.

   En caso de verificarse, en el marco de las actividades de seguimiento, que el empleador no ha cumplido con las medidas preventivas establecidas en la Ley N°21.643, el organismo administrador deberá prescribir, prestar la asistencia técnica y realizar las intervenciones que procedan para que el empleador implemente efectivamente las medidas preventivas y correctivas que correspondan, y

e) Adoptar las medidas necesarias para que en todo momento se resguarde la confidencialidad de la información recibida.

Las empresas con administración delegada deberán, igualmente, remitir a la Superintendencia de Seguridad Social, la información sobre las denuncias presentadas en los lugares de trabajo y las acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas, así como realizar el seguimiento del cumplimiento de las acciones y/o medidas adoptadas.

B. Asesoría inicial en seguridad y salud en el trabajo

1. Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales

Los organismos administradores deberán asesorar sobre aspectos legales en materias de seguridad y salud en el trabajo, utilizando el listado de autoevaluación definido por la Superintendencia de Seguridad Social. La entidad empleadora será quien aplique el listado, con la asistencia técnica del organismo administrador (de manera presencial o remota). Este listado de autodiagnóstico, incluye aspectos mínimos de cumplimiento legal relacionados con materias de seguridad y salud en el trabajo, que son exigibles a la entidad empleadora, pudiendo ser complementado por el organismo administrador. Su contenido se encuentra en Anexo N°2 "Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales".

Los organismos administradores deberán informar sobre esta herramienta de autoevaluación a todas sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas, según corresponda, de hasta 100 trabajadores, promover su aplicación y mantenerla disponible en su página web, con el respectivo instructivo de aplicación. En el caso de las mutualidades, la obligación de

informar respecto de la autoevaluación deberá cumplirse dentro de los tres meses siguientes a la adhesión de la respectiva entidad empleadora y tratándose del ISL, una vez enteradas, al menos, seis cotizaciones continuas. Para el cumplimiento de esta obligación, los organismos administradores deberán utilizar todos los medios de comunicación de que dispongan. De igual modo, cuando la Superintendencia de Seguridad Social actualice este instrumento, los organismos administradores deberán informar a sus empresas adherentes o afiliadas, sobre el nuevo listado de autoevaluación y propiciar que la apliquen.

Asimismo, los organismos administradores deberán mantener un sistema de registro individual, de aquellas entidades empleadoras que, respondieron y finalizaron el listado de autoevaluación.

Los organismos administradores deberán definir en virtud de los resultados obtenidos, las acciones a realizar en materia de asistencia técnica preventiva, la que podrá ser proporcionada a través de los distintos canales disponibles. Las entidades empleadoras que apliquen el referido listado de autoevaluación y reciban asistencia técnica, deberán ser reportadas de acuerdo a lo instruido por la Superintendencia de Seguridad Social, en la circular del plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

2. Autoevaluación inicial de riesgos críticos en centros de trabajo

Los organismos administradores deberán asesorar para que la entidad empleadora pueda identificar en cada uno de sus centros de trabajo, aquellas tareas que impliquen alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y que puedan ocasionar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales. Esta actividad será realizada por la entidad empleadora con la asistencia técnica del organismo administrador (de manera presencial o remota) utilizando el listado de tareas disponibles en el Anexo N°3 "Autoevaluación inicial de Riesgos Críticos", definido por la Superintendencia de Seguridad Social.

Los organismos administradores deberán informar sobre este listado de autoevaluación de riesgos críticos a todas sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas, según corresponda, de hasta 100 trabajadores y mantenerlo disponible en su página web, con el respectivo instructivo de aplicación. En el caso de las mutualidades, la obligación de informar sobre el listado deberá cumplirse dentro de los tres meses siguientes a la adhesión de la respectiva entidad empleadora y tratándose del ISL, una vez enteradas al menos, seis cotizaciones continuas. Para el cumplimiento de esta obligación, los organismos administradores deberán utilizar todos los medios de comunicación de que dispongan. De igual modo, cuando la Superintendencia de Seguridad Social actualice este instrumento, los organismos administradores deberán informar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas, sobre el nuevo listado de autoevaluación y propiciar que lo apliquen.

Asimismo, los organismos administradores deberán mantener un sistema de registro individual, de aquellas entidades empleadoras que respondieron y finalizaron el listado de autoevaluación.

Respecto de aquellas entidades empleadoras que identificaron la existencia de tareas asociadas a riesgos críticos, el organismo administrador deberá definir, en virtud de los resultados obtenidos las acciones a realizar en materia de asistencia técnica preventiva, la que podrá ser proporcionada a través de los distintos canales disponibles. Estas entidades empleadoras deberán ser reportadas de acuerdo a lo instruido por la Superintendencia de Seguridad Social, en la circular del plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Lo dispuesto en el presente número, será aplicable también a los trabajadores independientes afiliados al respectivo organismo administrador.

C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos (IPER) consiste en un proceso dirigido a identificar los peligros y estimar la magnitud de todos los riesgos laborales asociados a las actividades que se realizan en el centro de trabajo que, de no ser controlados, pueden causar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, para que realicen en sus centros de trabajo la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos (IPER). En este contexto, las mutualidades y el ISL deberán efectuar las siguientes actividades:

a) Poner a disposición de las entidades empleadoras los formatos de las matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos y una guía para realizar esta actividad, en la que se aborde, además, el enfoque de género en la identificación y la evaluación de los riesgos laborales, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en este proceso, la difusión de la matriz al interior de la entidad empleadoras, la revisión anual o cuando cambien las condiciones de trabajo que signifiquen un riesgo adicional, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Así como, el organismo administrador deberá programar anualmente actividades de capacitación para su adecuada elaboración;

b) Otorgar asistencia técnica en forma presencial en aquellas entidades empleadoras y/o centros de trabajo que la

Superintendencia de Seguridad Social determine, considerando la categoría de priorización y/o el tamaño de las entidades empleadoras, en la circular del plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los organismos administradores podrán complementar esta actividad mediante asistencia técnica remota, utilizando los medios y herramientas tecnológicas disponibles.

En las entidades empleadoras y/o centros de trabajo en que se realice la actividad de asistencia técnica en forma presencial y que no tengan un experto en prevención de riesgos profesionales, el organismo administrador deberá evaluar, a lo menos cada 2 años, que hayan actualizado la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, otorgando la asistencia técnica necesaria, cuando corresponda.

Para desarrollar esta actividad, las mutualidades y el ISL deberán utilizar la propuesta metodológica de la guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo, del Instituto de Salud Pública (ISP), que se encuentre vigente. Complementariamente podrán aplicar metodologías específicas en esta materia, de acuerdo con los riesgos identificados. En caso que, la entidad empleadora cuente con una matriz IPER elaborada en base a otra metodología, el organismo administrador deberá revisar que contenga los elementos mínimos y podrá recomendar mejoras o su actualización, según corresponda.

Una vez identificados los peligros y evaluados los riesgos asociados a la(s) actividad(es) que se realizan en el centro de trabajo, el organismo administrador deberá prescribir medidas para el control de cada uno de los riesgos identificados, según lo señalado en la Letra G, Título II del Libro IV.

Asimismo, deberán otorgar asistencia técnica para la elaboración o actualización de los mapas de riesgo, a las entidades empleadoras que lo requieran y no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos, conforme a lo señalado en el artículo 63 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Los mapas de riesgo se deben elaborar considerado lo establecido en el artículo 62 del D.S N°44, y según la metodología señalada en la guía que dicte para estos efectos el referido Ministerio

Adicionalmente, los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a la entidad empleadora para la elaboración del programa de trabajo preventivo que contemple la implementación de las medidas prescritas y que incluya los elementos básicos señalados en la letra c), numero 2, Letra D, Título II de este Libro IV.

Dicho programa deberá contener las medidas preventivas y correctivas, que deben guardar relación con la valoración de cada uno del (los) riesgo(s) y en sus actividades se deben incluir, además, la prescripción de la implementación de protocolos de vigilancia ambiental o de la salud, cuando corresponda; actividades de promoción de la salud, incluidos estilos de vida y alimentación saludables y para la prevención de los riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo; actividades de capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales y otras actividades preventivas según las características de la entidad empleadora o el centro de trabajo, como aquellas dirigidas a la prevención de los riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

Asimismo, los organismos administradores deberán verificar el estado de implementación de las medidas prescritas y hacer el seguimiento de las mismas, según lo señalado en el número 4. Verificación de cumplimiento y sanciones, Capítulo I, Letra G, Título II de este Libro IV.

Los organismos administradores deberán mantener un registro de las actividades del proceso de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, actualizado e individualizado por entidad empleadora o centro de trabajo, el que deberá contener, a lo menos, la información de los archivos "P06", "P07", "P08" y "P09", señalados en el número 4, Letra B, Título II del Libro IX, los que deberán ser remitidos a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los organismos administradores deberán hacer entrega, a la entidad empleadora de un informe con el registro de los resultados de esta actividad, cualquiera sea el formato utilizado para esto. Dicho informe deberá contener el factor de riesgo identificado y su valoración, el tipo y descripción de las medidas a implementar, los plazos asociados para su implementación y antecedentes del profesional que lo elaboró (nombre y correo electrónico).

Este informe podrá remitirse a través de correo electrónico, cuando las entidades empleadoras consientan expresamente en ser notificadas a la dirección de correo electrónico que señalen para ese efecto. En caso que no se cuente con el referido consentimiento, el informe deberá ser notificado personalmente al representante legal de la entidad empleadora o a cualquier gerente o apoderado con poder suficiente para representarla. El organismo administrador deberá conservar un comprobante de recepción del referido informe, que cuente con la fecha de notificación y la firma del receptor.

Cuando no se pueda efectuar la notificación personal o bien cuando el representante legal, el gerente o el apoderado, según corresponda, se niegue a firmar el comprobante de recepción, el informe deberá ser notificado a la entidad empleadora mediante carta certificada.

En todo caso, cualquiera sea el medio del envío para este informe, se deberá solicitar al receptor que entregue copia de éste a los representantes del comité paritario de higiene y seguridad, al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la persona capacitada designada por la entidad empleadora y al departamento de prevención de riesgos, según corresponda.

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 expuestos 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. Nº90 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, Capitulo 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 sensiblesa 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 realizan 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 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.pd

- 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 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.

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 mantención 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 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.

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 los 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 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.

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, 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.

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.

E. Capacitaciones

Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, procurando la necesaria adaptación a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

CAPÍTULO I. Actividades de Capacitación

Son todas las acciones orientadas al desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades y competencias dirigidas a los trabajadores y empleadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo mediante una experiencia de aprendizaje, orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias.

Estas actividades podrán desarrollarse en forma presencial, semipresencial o virtual. En este último caso, se deberá contar con mecanismos de autenticación de los participantes.

Los organismos administradores, en base a un diagnóstico inicial, deben prescribir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas que lo requieran, un plan de capacitación, en el marco del plan de trabajo de la entidad empleadora. Dicho plan deberá elaborarse para cada centro de trabajo, de acuerdo a las características de cada entidad empleadora y a las metas establecidas en el plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, considerando:

a) Las necesidades de capacitación de los trabajadores, en concordancia con los peligros identificados, riesgos evaluados y aspectos normativos.

b) Los factores de accidentabilidad, morbilidad, fatalidad y aspectos normativos básicos de la entidad empleadora.

c) Las capacitaciones instruidas en los distintos protocolos de vigilancia de ambiente y de salud del Ministerio de Salud.

Además, podrán incorporrase otras capacitaciones de acuerdo con requerimientos que efectúe la entidad empleadora, capacitaciones prescritas por entidades fiscalizadoras, u otras que el organismo administrador considere relevantes de acuerdo al levantamiento efectuado en los centros de trabajo.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá efectuar el seguimiento y la verificación del estado de cumplimiento del plan de capacitación prescrito para cada centro de trabajo.

Por su parte, el administrador delegado, deberá elaborar un Plan Anual de Capacitación que, considere en otros aspectos, las necesidades de capacitación de los trabajadores en relación a los peligros identificados en los centros de trabajo de la entidad y

los factores de accidentabilidad, morbilidad y fatalidad. Dicho Plan deberá ser enviado el último día hábil del mes de diciembre de cada año, a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del correo electrónico isesat@suseso.cl.

Asimismo, los organismos administradores deberán efectuar permanentemente capacitaciones a los trabajadores independientes adheridos o afiliados de acuerdo a las características, necesidades y riesgos de sus actividades.

En el diseño de las actividades de capacitación deben considerar los objetivos, metodologías de aprendizaje, mecanismos de evaluación e impacto. Asimismo, deben mantener actualizados los contenidos de cada tipo de actividad, conforme a la normativa vigente.

A continuación, se señalan algunas de las actividades que podrán ejecutar los organismos administradores y administradores delegados.

1. Charlas

Son actividades presenciales o virtuales a través de las cuales se entregan conocimientos básicos y generales sobre una materia específica con una duración menor a 2 horas pedagógicas.

2. Cursos

Son actividades formativas dictadas de manera presencial o virtual, vinculadas a la adquisición de conocimientos en algún campo específico de la seguridad y salud del trabajo, con una duración mínima de 2 horas pedagógicas y que no supera las 11 horas. Sus contenidos se deberán desarrollar de forma teórico-práctica y se requiere que cuente con un proceso de evaluación.

Los cursos se podrán desarrollar de forma modular, es decir segmentando en partes el proceso educativo respectivo.

3. Seminarios

Son actividades presenciales o virtuales que tienen por finalidad profundizar en una o más materias específicas a través de la exposición teórica de relatores, con la finalidad de generar conocimiento y actualización de las materias tratadas, con una duración mínima de 2 horas pedagógicas.

4. Programas integrales de capacitación

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

Los cursos se podrán desarrollar de forma modular, es decir segmentando en partes el proceso educativo respectivo.

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

CAPÍTULO II. Registro de Actividades de Capacitación

1. Registro de trabajadores pertenecientes a entidades empleadoras adheridas o afiliadas a un organismo administrador o a un administrador delegado

Todas las actividades de capacitación que realicen los organismos administradores y administradores delegados deberán ser registradas en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) de acuerdo con lo establecido en la Letra F, Título I, del Libro IX. Dichas entidades deberán implementar mecanismos de control que aseguren el registro correcto de los campos de información requeridos en los correspondientes documentos electrónicos.

Adicionalmente, cada organismo administrador o administrador delegado deberá designar un responsable de la gestión de credenciales, informando a la Superintendencia, los siguientes datos: nombre, número de cédula de identidad, cargo y correo electrónico.Cualquier modificación al respecto, deberá comunicarse a la Superintendencia en un plazo de 5 días desde que se produzca un cambio.

Los organismos administradores que efectúen capacitaciones abiertas, en las que participen trabajadores independientes, trabajadores informales (aquellos que no cotizan en algún organismo administrador), trabajadores de empresas adheridas a otros organismos administradores, entre otros, podrán registrar dicha actividad en el módulo de capacitación del SISESAT.

Para estos efectos, el organismo administrador que entrega la capacitación, debe registrar la información de estos grupos en el módulo de capacitación del SISESAT, en el documento electrónico 27 "Trabajador Capacitado".

Al respecto, el organismo administrador deberá tener presente las siguientes instrucciones para el llenado de los campos pertenecientes a la "zona trabajador capacitado" del documento electrónico 27:

ZONA TRABAJADOR CAPACITADO (ZTC)		
CTTrabajador		
Rol trabajador	Rol del trabajador. 1= Profesional SST 2= Trabajador 3= Miembro Comité Paritario 4= Monitor o Delegado 5=Dirigente Sindical 6=Empleador 7= Trabajador del OA 99= Otros	Registrar en este campo: opción 99=otros, cuando se capacite a: • Trabajador Independiente • Trabajador afiliado a otro organismo administrador • Trabajador informal (que no cotiza para el Seguro de la Ley N°16.744) • Trabajador/a de casa particular • Estudiante sin afiliación al Seguro de la Ley N°16.744
Descripción otro rol	Descripción otro rol	Si registra en campo "Rol Trabajador" la opción=99, entonces en este campo se debe registrar: • Trabajador Independiente • Trabajador afiliado a otro organismo administrador • Trabajador informal (que no cotiza para el Seguro de la Ley N°16.744) • Trabajador/a de casa particular • Estudiante sin afiliación al Seguro de la Ley N°16.744
CTEmpleador		
Rut Empleador	Corresponde a Rut de la entidad empleadora capacitada por el Organismo Administrador	Debe registrar el siguiente código cuando no se desconoce o no existe empleador: 99.999.999-9
Razón Social	Corresponde a nombre de la razón social, empresa Capacitada (No al nombre de fantasía)	Cuando se desconoce la razón social, se debe llenar el siguiente nombre, según corresponda: • Trabajador Independiente • Trabajador afiliado a otro organismo administrador • Trabajador informal • Trabajador/a de casa particular • Estudiante sin afiliación al Seguro de la Ley N°16.744
CIIU	Actividad económica según el Clasificador Chileno de Actividades Económicas -CIIU4.cl 2012, homologado por el Servicio de Impuestos Internos, o aquel que lo reemplace. Este código debe ir precedido del prefijo "CIIUSII_"	Si en campo "Rut Empleador" registra 99.999.999-9, entonces en este campo es de llenado opcional

Las actividades de capacitación que reporte un organismo administrador de trabajadores pertenecientes a otro organismo administrador no serán consideradas para el cumplimiento de las metas de capacitación, establecidas en el plan anual de prevención, sino que serán consideradas como una buena práctica destinada a la formación de competencias en materias de seguridad y salud en el trabajo.

El organismo administrador que dicta la capacitación deberá poner a disposición de todo trabajador capacitado, un documento que respalde su participación, considerando al menos, el nombre de la actividad, nombre y RUT del trabajador, fecha de realización, certificación de asistencia, y aprobación en el caso que corresponda, el cual deberá estar disponible para ser descargado de forma electrónica por el trabajador.

Para efectos de remisión al sistema de información y de medición del cumplimiento de metas de capacitación de aquellos cursos que se realizan de manera modular, se considerarán como participantes en la capacitación a los trabajadores que hayan cumplido con los requisitos mínimos de asistencia del curso completo y como aprobados a quienes hayan rendido una evaluación donde logren superar las exigencias establecidas para la capacitación, cuando corresponda.

2. Registro de colaboradores de un organismo administrador o administrador delegado

La normativa de seguridad y salud en el trabajo exige en sus regulaciones, que los profesionales de los organismos administradores o administradores delegados que ejecuten alguna acción asociada a la entrega de una prestación médica o preventiva a los trabajadores protegidos por el Seguro de la Ley N°16.744, posean capacitaciones y/o conocimientos específicos, para asegurar la calidad de estas.

Por ello, los organismos administradores y administradores delegados, deberán registrar en el sistema de capacitación del SISESAT, la formación académica y/o actividades de capacitación que realicen sus colaboradores, con motivo de cumplimiento normativo, conforme a las instrucciones de la Letra F, Título I, del Libro IX.

Para efectos de este registro se entenderá como colaborador al trabajador o funcionario público de un organismo administrador o administrador delegado que tiene alguna de las siguientes relaciones contractuales con el organismo: contrato indefinido, funcionario de planta, contrato a plazo fijo, funcionario a contrata, contrato por obra o faena, contrato por temporada, honorario o perteneciente a una entidad prestadora de servicios.

CAPÍTULO III. Aspectos generales y definiciones a considerar en las metas de capacitación del Plan Anual de Prevención

1. Aspectos generales

a) Las estadísticas de capacitación se contabilizan de forma anual, considerando los registros reportados por los organismos administradores a contar del 1° de enero hasta el 31 de diciembre del año evaluado, con cierre del registro en el sistema de capacitación el 31 de enero del año siguiente.

b) Para efectos estadísticos, se considerarán todas las actividades de capacitación.

c) Los "Programas integrales de capacitación" u otros, que están conformados por cursos individuales, se contabilizarán, en la fecha en que se concluyan todos los cursos.

2. Definiciones

a) Total de actividades de capacitación: corresponde al número de veces que un organismo administrador realiza alguna actividad de capacitación (charla, curso, seminario), durante el año evaluado.

   Para contabilizar una actividad de capacitación, ésta debe ser diferente en alguno de los siguientes elementos: tipo de actividad, modalidad y fecha. En el caso de los cursos online con acceso permanente, se contabilizarán como una actividad de capacitación, cada vez que un trabajador distinto finalice la capacitación.

b) Total de asistentes a capacitaciones: corresponde al número de veces que un trabajador participa de las actividades de capacitación que entregan los organismos administradores, durante el año evaluado.

   Para estos efectos, se considerará todas las veces que aparece un RUT de un trabajador con diferente tipo de actividad, modalidad y fecha.

c) Total de trabajadores capacitados: corresponde al número de trabajadores que participa de alguna capacitación realizada por el organismo administrador durante el año evaluado.

   Se contabilizará a través del RUT del trabajador de manera única, independiente del número de actividades a las que haya asistido.

d) Total de trabajadores capacitados a través del programa de formación "Construyo Chile", corresponde al número de trabajadores que han completado todos los módulos del programa. Estos se contarán solo en el año en que los trabajadores finalicen todos los módulos que componen el programa.

   Se contabilizarán a través del RUT del trabajador capacitado.

e) Total de entidades empleadoras capacitadas: corresponde al número de entidades empleadoras adherentes o afiliadas que capacitaron al menos a un trabajador en cualquiera de los tipos de actividades de capacitación ofrecidos por los organismos administradores, en el año evaluado.

   Se contabilizarán a través del RUT de la entidad empleadora que capacitó a sus trabajadores. En el evento de cambio de organismo administrador, la entidad empleadora se contabilizará para cada organismo administrador que registre capacitaciones para dicha entidad durante el año evaluado.

CAPÍTULO IV. Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el contexto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente lo relacionado al ámbito de acción de la capacitación a trabajadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, y del rol que les compete a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 como entidades asesoras en dichas materias, se hace necesario establecer un Programa de Formación de Monitor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este programa, está orientado a integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad y otros trabajadores de las entidades empleadoras, con el fin de que puedan colaborar al interior de la organización en ámbitos relacionadas con la seguridad y salud laboral.

1. Objetivos del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

El programa de formación de monitores de seguridad y salud en el trabajo, tiene por objetivo establecer una línea de capacitación común en materia de seguridad y salud en el trabajo para que los organismos administradores, entreguen, tanto a los trabajadores como a los integrantes de comités paritarios, herramientas que les permitan ser actores relevantes al interior de la entidad empleadora, esto es, que sean facilitadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, que apoyen internamente la instrucción, monitoreo, promoción y registro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa y legislación vigente.

2. Perfil ocupacional del monitor de seguridad y salud en el trabajo

Este programa de formación deberá estar orientado a trabajadores y trabajadoras de cargos de nivel operativo o de mando medio en entidades empleadoras de todos los tamaños en los distintos sectores productivos y de servicios. También se podrá orientar a los integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad.

3. Competencias esperables del monitor de seguridad y salud en el trabajo

a) Competencias operativas iniciales:

   Disposición e interés en brindar apoyo en aspectos de seguridad y salud laboral.

b) Competencias conductuales iniciales:

   i) Comunicación.

   ii) Conducta segura y autocuidado.

4. Perfil del facilitador(es) programa formación monitores de seguridad y salud en el trabajo

El o los facilitadores que se encarguen de coordinar, dirigir, dictar y evaluar el programa deberán contar con un título técnico o profesional y experiencia laboral en el área de prevención de riesgos de al menos 2 años y con experiencia en facilitación de capacitación de al menos 2 años.

5. Actividades y criterios de desempeño esperado

Los organismos administradores deberán contemplar entre las actividades del monitor de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de conductas seguras en el área de trabajo, la identificación de los factores de riesgos laborales en los procesos del área de trabajo y la orientación preventiva sobre los factores de riesgos laborales existentes en las áreas de trabajo.

6. Módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los niveles, módulos y temáticas del programa se detallan en el Anexo N°34 "Esquema del desarrollo de módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo",Letra K, Título II del presente Libro IV.

7. Aspectos a considerar en el desarrollo del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el desarrollo del programa de formación los organismos administradores deberán considerar lo siguiente:

a) Las referencias establecidas en los documentos del plan formativo de Chilevalora para monitor de seguridad y salud en el trabajo.

b) La duración mínima del programa se deberá ajustar a lo establecido en el Anexo N°34 "Esquema del desarrollo de módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo", Letra K, Título II del presente Libro IV.

c) El programa podrá impartirse, en modalidad presencial, semipresencial o virtual. Cualquiera sea la modalidad de la formación, debe considerar un 60 % de actividades prácticas y 40 % de actividades teóricas. Las actividades prácticas deberán contemplar el desarrollo de herramientas preferentemente virtual, las cuales podrán considerar laboratorios y/o talleres virtuales, simuladores interactivos, talleres de webinar, contemplando actividades grupales, en parejas, entre otras.

d) En todas las actividades de aula virtual, se deberá contar con mecanismos de autenticación de los participantes.

e) Para todas las actividades prácticas, deberán incorporarse pautas de cotejo y registros de los aprendizajes abordados, los que deberán quedar a disposición de los participantes.

f) Las metodologías de aprendizaje deberán incorporar elementos audiovisuales de interacción, basados en la demostración práctica, planteamiento de situaciones concretas y fomentar, en lo posible, el trabajo en grupo.

g) La ejecución del programa para efectos prácticos podrá ser abordada en niveles de avance de acuerdo a sus temáticas y módulos, según propuesta contenida en el Anexo N°34 "Esquema del desarrollo de módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo", Letra K, Título II del presente Libro IV.

h) El programa de formación deberá permitir un reconocimiento de participación y cumplimiento en los diferentes niveles,

debiendo evaluarse la formación al término de cada nivel.

El resultado de la formación será por módulo aprobado, existiendo la oportunidad de realizar la actividad por segunda vez.

i) Se deberá extender una certificación al aprobar el programa en su totalidad. Dicho certificado deberá entregar el detalle de los módulos y temáticas cursadas.

j) Complementariamente, los organismos administradores podrán incluir temáticas según necesidades de formación, pero no podrán eliminarse las temáticas contenidas en el Anexo N°34 "Esquema del desarrollo de módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo", Letra K, Título II del presente Libro IV.

8. Recursos materiales para la implementación del módulo formativo (presencial)

Los organismos administradores deberán disponer de una infraestructura mínima para la realización del programa de formación, tanto en cursos presenciales como para aquellos que se dicten de manera virtual, tales como; plataforma virtual o salas de clases, según corresponda, equipos y herramientas: proyector multimedia, computador portátil o de escritorio para el facilitador, cámara fotográfica para registrar actividades realizadas, equipo de protección personal para realizar demostraciones, según contexto laboral, materiales e insumos.

9. Registro en el SISESAT del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

El registro de las actividades en el Módulo de Capacitación del SISESAT deberá realizarse de acuerdo con las instrucciones de la Letra F. Capacitación. Sistema de Capacitación, del Título I, Libro IX.

Para el registro de los módulos del Primer Nivel del Programa de Formación de Monitores, los organismos administradores deberán remitir un e-doc 26 y 12 e-docs 23, uno por cada tema, y completar la "zona de definición de actividades" de acuerdo con las instrucciones contenidas en el Anexo N°35 "Registro en el SISESAT del Primer Nivel del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo" de la Letra K, Título II del presente Libro IV.

En el desarrollo del primer nivel los organismos administradores podrán incorporar contenido adicional según las instrucciones definidas en el Anexo N°34 "Esquema del desarrollo de módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo", de la Letra K, Título II del presente Libro IV, pero no podrán modificar temáticas ni nombres ya establecidos, en el señalado anexo.

El registro de las actividades del segundo y tercer nivel se realizará de acuerdo con las instrucciones que impartirá la Superintendencia de Seguridad Social.".

CAPÍTULO V. Capacitaciones sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que los organismos administradores deben realizar actividades de capacitación en prevención de riesgos laborales dirigidos a las personas trabajadoras de las entidades empleadoras y a las personas trabajadoras independientes.

Para ello, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras cursos y programas de formación para que sean realizado por las personas trabajadoras y sus representantes, los empleadores y sus representantes, y personas trabajadoras independientes.

Los cursos o programas de capacitación podrán impartirse modalidad presencial, semipresencial o virtual. En todo caso, independiente de la modalidad a utilizar, los cursos podrán considerar actividades prácticas y/o teóricas. En cuanto a los programas de capacitación deberán contemplar actividades prácticas y teóricas. Los organismos administradores deberán considerar en el desarrollo de las metodologías de capacitación, el tiempo de enseñanza efectiva y los diferentes factores existentes en el desarrollo de las actividades de capacitación, con la finalidad de lograr aprendizajes significativos entre los participantes.

Cuando las actividades que se realicen mediante aula virtual sean cursos, charlas, seminarios y/o webinar, tendrán que contar con mecanismos de autenticación de los participantes, videos, material y recursos. Asimismo, deberán incorporar elementos de interpretación, tales como, lengua de señas y/o subtítulos. Por su parte, las actividades prácticas, deberán incorporar pautas de cotejo y registros de los aprendizajes abordados, quedando a disposición de los participantes. Todas las actividades de capacitación podrán abordarse de manera modular o progresiva.

Cualquiera sea el tipo o modalidad de la capacitación, de acuerdo con lo indicado en el artículo 76 del citado decreto, tendrán que incorporar los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con especial énfasis en la perspectiva de género e inclusión en todas sus actividades teórico y prácticas, cuando corresponda.

En el caso de las actividades prácticas éstas podrán contemplar el desarrollo de herramientas que consideren laboratorios y/o

talleres de interacción -virtuales o presenciales- que contemplen el pensamiento crítico, basados en la demostración práctica de resolución de problemas, ejemplos y planteamiento de situaciones concretas, simuladores interactivos, talleres experienciales contemplando actividades grupales y de profundización del conocimiento entre los participantes de manera inclusiva y colaborativa.

Los organismos administradores deberán poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas y afiliadas las siguientes actividades de capacitación, conforme a la nueva reglamentación del D.S. N°44, que se indican en los siguientes números.

1. Capacitaciones para personas trabajadoras

Las capacitaciones podrán realizarse a través de actividades independientes o integrados, cuya duración, considerando el total de ellas, debe ser de al menos 8 horas. Las actividades de capacitación deberán considerar las siguientes temáticas:

a) Factores o agentes de riesgos en los lugares de trabajo;

b) Efectos en la salud por la exposición a factores o agentes de riesgos;

c) Medidas preventivas para el control de los riesgos;

d) Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N°16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional;

e) Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre;

f) Señalética y señalización de seguridad en los lugares de trabajo;

g) Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para simulación de situaciones y extinción de incendios, y

h) Otras temáticas que sean requeridas por las entidades empleadoras al organismo administrador.

Respecto de las materias indicadas en las letras a), b), c) y e) los organismos administradores deberán contar con módulos que aborden distintos factores de riesgos presentes en las entidades empleadoras, pudiendo éstas, seleccionar aquellas que se relacionen con sus riesgos.

En cuanto a los temas señalados en las letras d), f) y g) los organismos administradores podrán elaborar módulos comunes para las distintas actividades de las entidades empleadoras.

La entidad empleadora podrá solicitar la realización de uno o más de los módulos que se indicaron previamente.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá considerar los elementos que contenga la Guía Técnica de Capacitación para personas trabajadoras, emitida por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, teniendo presente lo indicado en el artículo tercero transitorio del Decreto Supremo N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. Curso o programa de capacitación en uso y mantención de elementos de protección personal

Los organismos administradores pondrán a disposición de las entidades empleadoras, personas trabajadoras y quienes desempeñan labores como independientes, actividades y/o programas formativos de capacitación, en materia de equipos de protección personal (EPP), estructurados en módulos independientes o integrados en planes de capacitación amplios, considerando las necesidades específicas de cada sector productivo, tareas o puestos de trabajo y perfil ocupacional de personas trabajadoras y de las entidades empleadoras.

Estos cursos deberán contemplar los siguientes contenidos mínimos:

a) Generalidades del elemento o sistema de protección personal;

b) Partes que componen el elemento de protección personal o sistema de protección personal;

c) Implementación, uso adecuado y limitaciones de uso;

d) Mantención, limpieza y almacenamiento, y

e) Prueba de chequeo o estado diario, recambio y deshecho, cuando corresponda.

Los organismos administradores deberán utilizar las referencias técnicas dispuestas por el Instituto de Salud Pública de Chile (como, por ejemplo, las notas técnicas del "*modelo de gestión de los EPP en la empresa*" y "*la idoneidad de los elementos de protección personal*").

Excepcionalmente, los cursos que contemplen una duración mínima de 1 hora cronológica deberán ser registrados en el módulo de capacitación del E-doc 23, con el prefijo "DS_44_CURSOEPP_" y, en las opciones de tipo de actividad, se registrara con el código "1 = CHARLA". Lo anterior, sólo aplicará para aquellas actividades de capacitación indicadas anteriormente.

3. Curso de capacitación de orientación en prevención de riesgos

Los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras un curso de orientación en prevención de riesgos, de 8 horas cronológicas a través de módulos independientes o integrados, para que sean realizado por las personas trabajadoras, miembros del comité paritario de Higiene y Seguridad, delegados de seguridad y salud en el trabajo; y quienes desempeñan labores como independientes, que contemple como mínimo las siguientes materias:

a) Entornos de trabajo saludables y cultura preventiva;

b) Aspectos relevantes de la Ley N°16.744, definiciones, cobertura, prestaciones y procedimientos del seguro en caso de accidente o enfermedad laboral;

c) Conceptos básicos para la gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo;

d) Identificación de peligros y evaluación de riesgos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) y mapa de riesgos;

e) Clasificación y control del riesgo (exposición, frecuencia, género, inclusión, diversidad, riesgo grave e inminente), y

f) Gestión del Riesgo de Desastres - Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora;

g) Principales Protocolos Ministeriales en Seguridad y Salud en el Trabajo (TMERT, ruido, sílice, psicosocial);

h) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad;

i) Conceptos asociados a programa de trabajo en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo

j) Técnicas preventivas:

   i) Observaciones Seguridad y Salud en el Trabajo

   ii) Inspecciones Seguridad y Salud en el Trabajo

   iii) Procedimientos de trabajo seguro/informes /reportes/registro

   iv) Investigación de incidentes/accidentes (árbol de causas)

k) Gestión en el manejo de elementos de protección personal

El organismo administrador podrá complementar este curso con las materias que estime conveniente.

4. Programa de formación de integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras un programa de capacitación para integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), a través de módulos independientes o integrados, cuya duración, considerando el total de materias, debe ser al menos de 20 horas cronológicas, contemplando como mínimo:

a) Entornos de trabajo saludables y cultura preventiva;

b) Aspectos relevantes de la Ley N°16.744, definiciones, cobertura, prestaciones y procedimientos del seguro en caso de accidente o enfermedad laboral;

c) Conceptos, roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

d) Conceptos básicos para la gestión de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo;

e) Técnicas de comunicación efectiva y resolución de conflictos;

f) Capacitación y formación de las personas trabajadoras;

g) Identificación de peligros y evaluación de riesgos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) y mapa de riesgos;

h) Clasificación y control del riesgo (exposición, frecuencia, género, inclusión, diversidad, riesgo grave e inminente);

i) Gestión del Riesgo de Desastres - Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora;

j) Principales Protocolos Ministeriales en Seguridad y Salud en el Trabajo (TMERT, ruido, sílice, psicosocial);

k) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad;

l) Elaboración y control de programa de trabajo en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo;

m) Técnicas preventivas:

i) Observaciones Seguridad y Salud en el Trabajo

ii) Inspecciones Seguridad y Salud en el Trabajo

iii) Procedimientos de trabajo seguro/informes /reportes

iv) Investigación de incidentes/accidentes (árbol de causas), investigación de enfermedades profesionales

n) Gestión de registros en seguridad y salud laboral, y

o) Gestión en el manejo de elementos de protección personal

En todo caso, el organismo administrador podrá complementar el curso con otras las materias que estime conveniente y profundizar temáticas específicas.

5. Curso o programa de capacitación para Encargados de prevención de riesgos laborales

Los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras el Programa de Formación de Monitor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el plan formativo de ChileValora. En el evento que éste sea reemplazado, los organismos administradores deberán desarrollar un plan formativo con las nuevas temáticas incorporadas por el nuevo programa para la función de "encargado de prevención de riesgos laborales" y ponerlo a disposición de sus entidades empleadoras, para que sea realizado por el empleador o la persona que éste designe.

Respecto de aquellas personas capacitadas como "monitor de seguridad y salud en el trabajo" y que cumplan función de encargado, deberán pasar por un proceso de actualización en las materias o temáticas, conforme lo instruya el nuevo plan formativo de "encargado de prevención de riesgos" de ChileValora.

Adicionalmente, los organismos administradores deberán complementar el mencionado programa con temáticas relacionadas con:

a) Investigación de accidentes por método árbol de causas;

b) Gestión de riesgos de desastres, y

c) Otras materias en seguridad y salud en el trabajo, que sean complementarias a la función y sean definidas en conjunto con la entidad empleadora

El mencionado programa deberá obedecer a la duración mínima establecida en el plan formativo. Además, deberá contemplar objetivos, metodologías de aprendizaje, mecanismos de evaluación e impacto, de acuerdo con lo indicado en el Capítulo I. Actividades de Capacitación, de la presente Letra E. Capacitaciones.

6. Curso o programa de capacitación para Delegado de seguridad y salud en el trabajo

Los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras, un curso de formación, para que sea realizado por las personas trabajadoras que sean electas como "Delegados/as de seguridad y salud en el trabajo", el cual deberá contener como mínimo las temáticas y duración indicada en el número 3. "Curso de capacitación de orientación en prevención de riesgos" del presente Capítulo V , enfatizando las materias relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una entidad empleadora.

Asimismo, el curso deberá contemplar objetivos, metodologías de aprendizaje, mecanismos de evaluación e impacto, de acuerdo con lo indicado en el Capítulo I. Actividades de Capacitación, de la presente Letra E. Capacitaciones.

F. Evaluación ambiental y de salud

CAPÍTULO I. Aspectos generales

Respecto de las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, que contempla evaluaciones ambientales (cualitativas y cuantitativas) y evaluaciones de la salud de los trabajadores y dentro de éstos, los exámenes ocupacionales, de vigilancia de exposición y vigilancia de efecto, los organismos administradores y empresas con administración delegada deberán cumplir las instrucciones que se señalan a continuación.

Las evaluaciones de salud realizadas por los organismos administradores y empresas con administración delegada a trabajadores cubiertos por el Seguro de la Ley N°16.744, deben ser realizadas dentro de un programa de vigilancia epidemiológica ante la exposición a agentes o factores de riesgo específico cuando así se encuentre definido por las obligaciones que impone la regulación vigente, los cuales pueden ser requeridas por parte de los empleadores, fiscalizadores o formar parte de las medidas prescritas por parte del organismo administrador.

En caso que la solicitud de realizar una evaluación de salud sea efectuada por el empleador, y en consideración a que algunos

exámenes médicos pueden implicar riesgos potenciales a la salud (radiación ionizante, punciones, entre otras), es obligación del organismo administrador evaluar la pertinencia de la solicitud, pudiendo ejecutarla si corresponde, corregirla, acorde a los riesgos presentes, así como también denegarla, fundamentando sus razones.

Adicionalmente a las evaluaciones de salud periódicas de vigilancia, los organismos administradores deberán dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de su rol de asistencia en el cumplimiento de las obligaciones que le imponen a sus entidades empleadoras adherentes y/o afiliadas el artículo 184 del Código del Trabajo, y concordantemente con lo anterior, los artículos 186 y 187 de la misma normativa, la cual se hace evidente en el otorgamiento de evaluaciones de salud de carácter ocupacional a los trabajadores contratados, que se desempeñan en tareas que presentan un riesgo inherente para su salud y/o seguridad, sobre todo contemplando que los organismos administradores son considerados entidades de reconocida especialización en la materia.

Cuando en los programas de vigilancia de la salud se haga referencia a la enfermera(o) de medicina del trabajo o enfermera(o) de salud ocupacional, se deberá entender que corresponde a la enfermera(o) que cumpla alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber aprobado un diplomado o postítulo en Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo en Universidad acreditada por el Estado y que cuente con experiencia laboral de al menos 3 años en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de la salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas;

b) Contar con experiencia laboral de al menos 3 años, demostrada, en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de la salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas;

c) Haber aprobado un programa en Salud Ocupacional o Salud Pública con mención en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel de doctorado, magister, master y cuente con experiencia laboral mínima de 2 años, en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de la salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas, y

d) Acredite experiencia académica, docente y/o de investigación de al menos 5 años, en una institución de educación superior en el área de Salud Ocupacional y experiencia laboral mínima de 2 años en un servicio de salud ocupacional o medicina del trabajo o centro de evaluación de
salud de trabajadores, en entidades empleadoras públicas o privadas..

La enfermera (o) que no cumpla con los requisitos previamente señalados, para la ejecución de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores, tendrá que ser supervisada por una enfermera (o) de salud ocupacional que cumple con estos requisitos y, tener capacitación en los protocolos de vigilancia establecidos por Ministerio de Salud, de los programas en que se desempeñará, y sobre el Seguro de la Ley N°16.744.

1. Evaluaciones médicas pre – ocupacionales

Las evaluaciones de salud previas al inicio de la relación laboral (exámenes pre-ocupacionales) no son prestaciones cubiertas por el Seguro de la Ley Nº16.744. Sin perjuicio de lo anterior, una vez iniciada la relación laboral, la información sobre la condición de salud y/o los resultados de los exámenes realizados por el organismo administrador respectivo en el contexto de dicha evaluación pre ocupacional, serán consideradas como una evaluación ocupacional, a fin de establecer la periodicidad de su reevaluación u otras acciones.

El Seguro de la Ley N°16.744 está concebido sobre la base de otorgar su cobertura y, por ende, los beneficios a los trabajadores que, por regla general, se desempeñan bajo un vínculo de subordinación o dependencia, conforme a lo establecido en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, por lo que no procede que los exámenes pre ocupacionales sean de cargo del referido Seguro.

2. Evaluación ocupacional de salud

La evaluación ocupacional de salud corresponde a la evaluación de las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador expuesto o que se expondrá, en razón de su trabajo, a determinados factores de riesgo o condiciones laborales específicas, que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Por ejemplo, en caso de exposición a hipoxia hipobárica por altura geográfica, a hiperbaria, la realización de trabajos en altura física o en espacios confinados.

Esta evaluación es de cargo del organismo administrador o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

3. Programas de vigilancia epidemiológica

De conformidad con lo establecido en el artículo 72, letra g) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es obligación de los organismos administradores o administradores delegados, incorporar a sus programas de vigilancia epidemiológica, al o los centros de trabajo de la entidad empleadora en los que se establezca la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o en los que se diagnostique una enfermedad profesional a alguno de sus trabajadores.

Por su parte, la empresa con administrador delegada deberá cumplir con lo prescrito precedentemente, respecto de sus trabajadores.

El artículo 21 del D.S. Nº109 de 1968, del mismo Ministerio, indica que será el Ministerio de Salud quien establezca las normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia, debiendo ser revisados cada 3 años y enviados a consulta a la

Superintendencia de Seguridad Social, la que podrá formular las propuestas que estime necesarias en relación a facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas.

Respecto de aquellos agentes de riesgo que no cuenten con un protocolo de vigilancia específico establecido por el Ministerio de Salud, el organismo administrador y los administradores delegados, según corresponda, deberán elaborar un programa de vigilancia para el agente en cuestión y remitirlo a la Superintendencia de Seguridad Social para su revisión y aprobación, en un plazo no superior a 90 días, contado desde la calificación de la enfermedad.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán disponer en sus sitios web de fichas de los programas de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores, protocolizados por el Ministerio de Salud y de aquellos que han elaborado respecto de los agentes de riesgo que no cuentan con un protocolo ministerial. En ellas, se deberá precisar, a lo menos, el agente de riesgo específico, el objetivo del respectivo programa, cuándo debe implementarse, la periodicidad de los controles de salud y la batería de exámenes.

Cuando las personas trabajadoras deban ser sometidas a evaluaciones de vigilancia de la salud, los organismos administradores deberán coordinar con sus entidades empleadoras la fecha y hora de su realización, haciéndoles presente que es su obligación autorizarlos y considerar el tiempo que ello les demande como trabajado para todos los efectos legales. Además, será responsabilidad de los organismos administradores citar directamente a las personas trabajadoras, con al menos 7 días de antelación a la fecha de la evaluación programada, o en un plazo menor si existe disponibilidad coordinada con la entidad empleadora y el trabajador, a través de llamadas telefónicas o mensajería de texto (por ejemplo, whatsapp, SMS, entre otros) y, en caso de no obtener respuesta, mediante correos electrónicos, utilizando los datos de contacto que registren en el listado de personas expuestas.

Si con motivo de estas evaluaciones, las personas trabajadoras deben trasladarse desde el lugar donde desarrollan su actividad laboral a una ciudad distinta, sus gastos de traslado deben ser de cargo de los organismos administradores.

A continuación, se presentan distintas acciones y definiciones de vigilancia:

a) Vigilancia de exposición

   Es la exploración médico-fisiológica periódica de los trabajadores en la cual se realiza una valoración biológica de exposición interna o control biológico, que documenta la absorción de contaminantes por el organismo, a fin de comparar la exposición y el riesgo a la salud respecto del valor de referencia, establecido en el D.S.N°594 del Ministerio de Salud (Limite de Tolerancia Biológica), midiendo la concentración de sustancias peligrosas o sus metabolitos en la sangre o en la orina de los trabajadores, entre otros.

b) Vigilancia de efecto

   Son evaluaciones y exámenes médicos periódicos, orientados a la detección precoz de efectos o daño en la salud, por exposición a factores de riesgo de enfermedad profesional en los trabajadores que se encuentran expuestos o que estuvieron expuestos a un agente, con el objetivo de tomar las medidas correctivas y/o preventivas que eviten su progresión. Incluye en su definición a las evaluaciones realizadas durante la exposición, inmediata al término de exposición y/o posterior al fin de la exposición.

c) Egreso programa de vigilancia

   Corresponde al documento que establece las causas que determinan el fin del programa de evaluaciones a las cuales es sometido un trabajador sea esta de vigilancia de exposición o vigilancia de efecto.

d) Disolución o cese de actividades de una entidad empleadora

   En caso que una entidad empleadora cese sus actividades, el organismo en que dicha entidad se encontraba adherida o afiliada al momento del cese, deberá mantener la vigilancia de salud de sus trabajadores, cuando corresponda.

e) Cambio de organismo administrador de un trabajador expuesto a un factor de riesgo

   Si un trabajador se ha encontrado expuesto a un determinado factor de riesgo en distintas entidades empleadoras, el organismo administrador de la última entidad empleadora deberá incorporarlo al respectivo programa de vigilancia, independientemente del tiempo de exposición.

   Si en la última entidad empleadora en la que se desempeña el trabajador no existe exposición al factor de riesgo, el organismo administrador de la empresa en donde estuvo expuesto al factor de riesgo por última vez deberá efectuar la vigilancia respecto de ese trabajador.

f) Evaluaciones ambientales

   Corresponden a la realización de mediciones representativas y confiables, cualitativas o cuantitativas, de la presencia de agentes de riesgo físico, químico, biológico, condiciones ergonómicas o psicosociales existentes en el ambiente de trabajo donde se desempeñan los trabajadores:

   i) Evaluación cualitativa

      Es una herramienta de evaluación de riesgos basada en la caracterización del ambiente de trabajo y en el tiempo de exposición de los trabajadores, mediante una pauta estandarizada de observación, aplicada por personal adecuadamente calificado. El objetivo de este tipo de evaluación es realizar un tamizaje previo a una evaluación

cuantitativa o evaluar dicho riesgo en ausencia de metodología cuantitativa específica.

ii) Evaluación cuantitativa

Es una metodología de evaluación de riesgos basado en la caracterización, mediante el uso de instrumentos de muestreo personal o ambiental, para estimar la magnitud del riesgo. En caso que dicha metodología se encuentre normada por el Instituto de Salud Pública (ISP), la evaluación debe ceñirse a ella. Los resultados de dichas evaluaciones deben ser comparados respecto de los estándares establecidos por la normativa vigente en relación a las concentraciones de agentes químicos, presencia de agentes biológicos, magnitud de parámetros físicos y condiciones ergonómicas. De manera similar y según lo dispuesto por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo debe ser efectuada con el instrumento Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM / SUSESO) y seguir los parámetros de niveles y estados de riesgo dispuestos en dicho protocolo.

iii) Programa de Ensayo Interlaboratorio (PEI)

El Instituto de Salud Pública ha desarrollado un Programa de Ensayo Interlaboratorio (PEI), que tiene por objetivo evaluar el desempeño de los laboratorios de salud ocupacional y toxicología del país. Está diseñado para los laboratorios que efectúan análisis de arsénico en orina, mercurio en orina y plomo en la sangre.

Debido a la trascendencia e impacto en la salud de los trabajadores que tiene el PEI, los organismos administradores de la Ley N°16.744 deben solicitar el análisis de las muestras biológicas de los trabajadores de sus empresas adherentes, a laboratorios adscritos al PEI.

4. Intercambio de información de vigilancia de ambiente y de salud entre organismos administradores

Con el objetivo de dar continuidad operativa a las prestaciones preventivas relacionadas con los programas de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, y evitar la repetición de las evaluaciones ambientales y/o de salud, corresponderá efectuar un traspaso de información entre organismos administradores, cuando una entidad empleadora cambie de organismo administrador.

El nuevo organismo administrador tendrá la obligación de resguardar los datos personales y sensibles que le sean traspasados, implementando los mecanismos y/o procedimientos necesarios para que sólo el personal que corresponda pueda acceder a estos antecedentes, y únicamente con la finalidad de dar continuidad a las prestaciones preventivas de salud, o para el otorgamiento de las prestaciones médicas del Seguro de la Ley Nº 16.744 que correspondan.

Al respecto, los organismos administradores deberán efectuar las siguientes acciones:

a) Intercambio de información contenida en el módulo EVAST del SISESAT

Cuando el factor de riesgo o condición de ambiente laboral evaluado por el organismo administrador presente implementación en el módulo EVAST del SISESAT, el traspaso de información se efectuará según lo establecido en la Letra G, del Título I, del Libro IX.

b) Intercambio de información no contenida en el módulo EVAST del SISESAT

i) Cuando la información correspondiente a un programa de vigilancia, elaborado conforme a las normas del Ministerio de Salud o por el respectivo organismo administrador, no esté contenida en el módulo EVAST del SISESAT, el organismo administrador anterior deberá remitir al nuevo organismo administrador, la información por cada centro de trabajo, correspondiente a las evaluaciones de ambiente efectuadas durante los últimos 3 años -o bien sólo la información correspondiente a la última evaluación, si entre la fecha en que se hace efectiva la renuncia o exclusión y la fecha en que se realizó la última evaluación hubieren transcurrido más de 3 años- incluyendo la respectiva prescripción de medidas y su verificación, cuando corresponda, y la copia de los exámenes de salud, o bien un registro electrónico de sus resultados, por cada trabajador, de cada programa de vigilancia implementado en la entidad empleadora.
Si la entidad empleadora no se ha incorporado a ningún programa de vigilancia, el antiguo organismo administrador deberá informar dicha circunstancia al nuevo organismo administrador.

ii) Cuando se hubiere aplicado el cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión breve, el antiguo organismo administrador deberá remitir al nuevo organismo administrador el informe de resultado de dicho cuestionario y la base de datos que se utilizó para obtener dicho informe.

iii) Tratándose de los puestos de trabajo calificados como pesados, el antiguo organismo administrador deberá entregar al nuevo organismo administrador la información indicada en el Anexo Nº29 "Registro de vigilancia y de la salud en puestos de trabajos calificados como pesados", de la Letra K, Título II, del Libro IV. En caso que el nuevo organismo administrador requiera revisar el dictamen emitido por la Comisión Ergonómica Nacional, deberá solicitar dicho documento directamente a esta última entidad.

El organismo administrador anterior deberá remitir la información señalada -a través del medio electrónico que para estos efectos acuerden las mutualidades de empleadores y el ISL- en un plazo de 90 días, contado desde la fecha en que se haya hecho efectiva la renuncia o exclusión. Para efectos de determinar la entidad a la que deben remitir la información, los organismos administradores podrán consultar el registro de afiliación y adhesión que la

Superintendencia de Seguridad Social pondrá a su disposición.

Si el organismo administrador anterior no remite la información en el plazo señalado, el nuevo organismo administrador deberá notificar dicha circunstancia al correo electrónico evast@suseso.cl.

c) Información que debe ser traspasada por medios físicos

El nuevo organismo administrador podrá requerir al organismo administrador anterior la remisión de la copia de los exámenes imagenológicos (radiografías de tórax, tomografías entre otros) practicados al trabajador, para efectos de comparación en caso que en las nuevas evaluaciones se detecten alteraciones radiográficas o cuando el trabajador manifieste síntomas de enfermedad; u otras finalidades que tengan directa relación con el programa de vigilancia específico de que se trate.

La información requerida deberá ser remitida por el respectivo organismo administrador en un plazo de 30 días, contado desde la fecha de la solicitud efectuada por el nuevo organismo administrador. En caso que el organismo administrador que debe remitir la información no efectúe dicha gestión en el plazo señalado, el nuevo organismo administrador deberá notificar dicha circunstancia al correo electrónico evast@suseso.cl.

El traspaso de esta información, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10 de la Ley Nº19.628 y 134 bis del D.F.L. Nº1, de 2005, del Ministerio de Salud, no requerirá de la autorización previa del trabajador, toda vez que dichos antecedentes son necesarios para el otorgamiento de prestaciones de salud en el contexto de las actividades de prevención de los riesgos profesionales y dicen relación con el cumplimiento de los objetivos legales impuestos a los organismos administradores en dicho ámbito.

En el evento que los antecedentes señalados previamente sean solicitados para una finalidad diversa a su utilización en el contexto del programa de vigilancia, la entidad requirente deberá acompañar un documento suscrito por el trabajador, en el que éste otorgue, en términos claros y explícitos, su autorización para que se le entreguen dichos antecedentes, indicando expresamente el propósito para el cual se requieren.

5. Encuestas de salud asociadas a la evaluación de la salud de los trabajadores(as)

La encuesta de salud se deberá realizar en las diferentes instancias de la evaluación de la salud del trabajador(a), con el objetivo de recoger información sanitaria que contribuya a dicha evaluación, la implementación de medidas y la entrega de recomendaciones para la prevención de accidentes y enfermedades.

En las evaluaciones de la salud del trabajador existen los siguientes tipos de encuesta:

a) Encuesta de salud laboral, cuyo objetivo es identificar factores protectores y/o de riesgo en la evaluación de salud, en el marco de una evaluación ocupacional y/o de vigilancia de la salud, realizadas porque el trabajador deberá exponerse, está expuesto o se expuso a un agente de riesgo o a condiciones laborales específicas que lo hagan más susceptible de sufrir un accidente laboral o enfermedad profesional, y

b) Encuestas de tamizaje, cuyo objetivo es evaluar la presencia de signos o síntomas de daño a la salud por la exposición a un factor o agente de riesgo.

En relación con la encuesta de salud laboral referida en la letra a), se debe precisar que en este instrumento se recopila información que permite al evaluador(a) identificar y consignar factores de riesgo y/o protectores, asociados a hábitos, condiciones de salud y antecedentes sobre el uso de elementos de protección personal, entre otros.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán:

a) Incluir la aplicación de la encuesta de salud laboral en la implementación de los protocolos de vigilancia de salud del Ministerio de Salud y de los programas de vigilancia del ambiente y de la salud que deben elaborar - en ausencia de la existencia de un Protocolo del Ministerio de Salud-, incluso en la evaluación de egreso y/o postocupacional, así como en las evaluaciones de salud ocupacional. Además, podrán aplicarla en las evaluaciones preocupacionales, según corresponda, e

b) Implementar una estrategia de registro informático del contenido de las encuestas de salud laboral que considere los elementos mínimos que se señalan a continuación y los que estime necesarios de incluir, con el objetivo de que puedan acceder a la información contenida en ellas solo los profesionales de la salud que la requieran en el ámbito de sus funciones.

La encuesta de salud laboral y los elementos que la conforman se encuentran detallados en el Anexo N°61 "Planilla de Definición de Encuesta de Salud Laboral", la que está compuesta por los siguientes ítems de registro:

i) Identificación de la empresa: Corresponde a la información asociada a la entidad empleadora con el o los agente(s) o factor(es) de riesgo por el(os) cual(es) está(n) siendo evaluado el trabajador(a);

ii) Antecedentes del centro de trabajo: Corresponde a la especificación del centro de trabajo en el cual desempeña o desempeñó el trabajador expuesto al agente de riesgo evaluado;

iii) Identificación del trabajador: Considera los antecedentes generales de identificación y datos de contacto del trabajador(a);

iv) Puesto de trabajo: El registro del o los factores o agentes de riesgos asociados a un cargo o puesto de trabajo por el

cual está siendo evaluado el trabajador, se encuentran en otras zonas del documento electrónico. En la encuesta se incluyen algunos aspectos de seguridad, como es el uso de elementos de protección personal frente a un agente de riesgo específico;

v) Antecedentes mórbidos: Corresponde al registro de enfermedades, alergias, accidentes de origen común, cirugías y tratamientos asociados al trabajador(a);

vi) Antecedentes accidentes laborales/enfermedades profesionales: Incluye el porcentaje de incapacidad permanente que tenga el trabajador(a) al momento de la evaluación, cuando corresponda;

vii) Hábitos: Referidos al consumo de alcohol, medicamentos, tabaco, drogas y actividades extra laborales, entre otros, y

viii) Antecedentes embarazo: Corresponde principalmente al registro de información voluntaria de la mujer, respecto de embarazo. Esto debido a la protección frente a la exposición a agentes que pueden provocar riesgo a la salud de la madre o del niño(a) en gestación.

c) La información de la encuesta de salud laboral deberá ser remitida al módulo EVAST del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), conforme a lo señalado en el numeral iii), letra h), número 3, Capítulo I, Letra D, Título I del Libro IX.

La aplicación de la encuesta de salud laboral deberá ser actualizada, cada vez que se efectúe una evaluación de salud. Además, la encuesta debe ser enviada al módulo EVAST de SISESAT, cuando se encuentre implementada en este sistema la remisión de la información del respectivo programa de vigilancia o de la evaluación ocupacional.

d) Para la correcta aplicación y registro de la información de la encuesta de salud laboral, deberán:

i) Elaborar la encuesta en un documento físico y/o electrónico, que contenga los elementos mínimos de registro señalados en esta instrucción, para que sea autoaplicada por el trabajador(a). El formato y diseño gráfico de dicho documento lo determinará el respectivo organismo administrador y el administrador delegado. Se debe informar al trabajador el objetivo de la encuesta de salud laboral y verificar con él que las preguntas de la encuesta sean comprendidas, por lo que debe existir durante su aplicación un profesional o técnico de la salud capacitado, encargado de resolver las dudas de los trabajadores y verificar la completitud adecuada de las encuestas. Asimismo, se deberán implementar las medidas necesarias para resguardar la confidencialidad de la información registrada, y

ii) El profesional del organismo administrador o empresa con administración delegada, a cargo de la calidad de la información registrada en el sistema será la enfermera(o) de salud ocupacional o quien él o ella designe. Quien aplica la encuesta de salud deberá contar con una capacitación, que contemple, a lo menos conocimiento de los Protocolos del Ministerio de Salud vigentes, de los programas de vigilancia de ambiente y de la salud elaborados por los organismos administradores y administradores delegados, en ausencia de un Protocolo del Ministerio de Salud; conocimiento de antecedentes mórbidos, y diagnósticos de los diferentes sistemas.

La información de los cursos realizados deberá ser enviada por el organismo administrador y administrador delegado, al sistema de capacitación del SISESAT, conforme a lo señalado en el número 2, Capítulo II, Letra E, Título II de este Libro IV.

CAPÍTULO II. Evaluación Ocupacional de Salud

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y de los administradores delegados, respecto de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores protegidos por el Seguro de la Ley N°16.744.

1. Antecedentes generales

La evaluación ocupacional de salud es una prestación preventiva del Seguro de la Ley N°16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud, son los siguientes:

a) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.

b) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

a) Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral especifica.

b) Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

2. Contenido de las evaluaciones ocupacionales de salud

a) Las evaluaciones ocupacionales de salud están constituidas por una serie de exámenes y/o evaluaciones que conforman una "batería" específica, la que se define según la condición o el riesgo al que se expondrá el trabajador.
Los elementos que constituyen la evaluación ocupacional de salud, según corresponda, son:

   i) Encuesta de Salud y/o Declaración de Salud

   ii) Evaluaciones médicas o de salud

   iii) Exámenes

   iv) Informe del resultado de la evaluación ocupacional, dirigida al empleador y al trabajador

   v) Interconsulta

b) Las baterías de las evaluaciones ocupacionales de salud corresponden a aquellas normadas por el Ministerio de Salud y, en caso de no encontrarse reguladas, aquellas que mantienen los organismos administradores o los administradores delegados.

c) Los organismos administradores deberán mantener a disposición de sus adherentes o afiliados, en medios escritos o electrónicos, información de las baterías de las evaluaciones ocupacionales de salud vigentes. Además, estas baterías deberán estar disponibles en el sitio web de cada organismo administrador.

3. Los organismos administradores deberán considerar lo siguiente, para realizar las evaluaciones ocupacionales de salud

a) Cuando la solicitud sea efectuada por un empleador, deberá verificar que el trabajador pertenezca a la entidad empleadora adherida o afiliada, que está solicitando la evaluación ocupacional de salud. Esto podrá ser efectuado mediante la revisión del pago de las cotizaciones para el Seguro de la Ley N°16.744 para dicho trabajador y, en caso que éstas no existan, se podrá solicitar al empleador el contrato de trabajo.

b) Evaluar la pertinencia del requerimiento efectuado por la entidad empleadora o trabajador independiente, es decir, revisar si la actividad que realiza o realizará el trabajador en el puesto de trabajo implican o no la exposición a determinados factores de riesgo o a condiciones laborales específicas, de acuerdo a lo solicitado.

c) Si no corresponde realizar una evaluación ocupacional de salud, porque el trabajador no se expondrá a los riesgos o condiciones por lo que se solicitó dicha evaluación, el organismo administrador deberá informar esta situación a la entidad empleadora o al trabajador independiente, según corresponda.

d) Mantener registro de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores de las entidades empleadoras adheridas o afiliadas y a los trabajadores independientes, que incluya como mínimo, la identificación de los trabajadores, los factores de riesgo o la condición laboral especifica que dio origen a esta evaluación. Asimismo, deberán mantener registro de la comunicación de los resultados de las evaluaciones a los empleadores y trabajadores independientes.

4. Periodicidad de las evaluaciones ocupacionales de salud

La periodicidad de las evaluaciones ocupacionales de salud es la establecida por el Ministerio de Salud en sus protocolos o en la normativa sobre la materia. En caso que no existan éstos, la periodicidad será la definida para dichas evaluaciones por los organismos administradores o administradores delegados.

Si la entidad empleadora o trabajador independiente solicita a su organismo administrador evaluaciones con una periodicidad menor a la que se hace referencia en el párrafo anterior, dicho organismo deberá informarle que, en esa situación las evaluaciones no tendrán la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744.

Excepcionalmente, si un trabajador presenta un cambio de su estado de salud, diagnosticado por un médico, que lo haga más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad, el empleador podrá solicitar una nueva evaluación ocupacional de salud antes del plazo definido, debiendo el organismo administrador evaluar la pertinencia de dicha solicitud, con los antecedentes médicos presentados por el trabajador.

5. Equipo de salud que realiza las evaluaciones ocupacionales de salud

El equipo de salud de los organismos administradores o de los administradores delegados, que participa en la realización de las evaluaciones ocupacionales de salud, debe estar compuesto por los profesionales que cumplan con los requisitos y capacitaciones que exija la normativa del Ministerio de Salud y/o el Instituto de Salud Pública, según la evaluación ocupacional de salud de que se trate y de los exámenes que esta contemple, por ejemplo, audiometría, espirometría y radiografía de tórax.

6. Responsabilidades en la atención de salud realizada

a) El organismo administrador o administrador delegado deberá informar al trabajador los resultados de la evaluación ocupacional de salud, que incluye el o los diagnósticos médicos o los hallazgos de exámenes alterados, y las recomendaciones correspondientes.

   El informe con el resultado de la evaluación ocupacional de salud del trabajador, debe ser suscrito por el profesional de la salud responsable.

   El organismo administrador o administrador delegado podrá disponer de un sitio web o similar, para que los trabajadores accedan a los resultados de los exámenes realizados. En este mismo sistema, el trabajador podrá autorizar la entrega de los resultados al empleador.

b) En caso de emitir una interconsulta, un profesional de la salud deberá informar al trabajador el motivo de la derivación al sistema de previsión de salud común y, cuando corresponda, explicarle que, una vez resuelto el motivo de la interconsulta, con el resultado de ésta deberá solicitar una reevaluación con el médico del organismo administrador o administrador delegado, según corresponda.

   El organismo administrador o administrador delegado deberá generar una interconsulta médica dirigida al sistema de salud común, cuando un trabajador presente alteraciones de salud común en la evaluación ocupacional de salud, que requiera de evaluación, control o tratamiento médico.

   Los organismos administradores o administradores delegados deberán entregar al trabajador, junto con la Interconsulta, una copia de los exámenes realizados.

7. Revalidación de las evaluaciones pre-ocupacionales de salud

Las evaluaciones preocupacionales podrán ser utilizadas como una evaluación ocupacional de salud, con la finalidad de evitar que se realicen dos veces los mismos exámenes, siempre que se encuentren vigentes y que cumplan con lo señalado en el presente Capítulo II.

En caso que, la evaluación preocupacional de salud no cuente con todo el contenido de la batería de evaluación ocupacional de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá realizar al trabajador los exámenes o evaluaciones faltantes.

8. Resultado de la evaluación ocupacional de salud

El resultado de una evaluación ocupacional de salud indicará si el trabajador presenta o no alguna alteración que lo pueda hacer más vulnerable a accidentarse o enfermarse, en el desempeño de sus actividades, producto de la exposición a un determinado factor de riesgo laboral específico o a una condición laboral especifica.

El resultado de la evaluación ocupacional de salud podrá indicar:

a) No evidencia alteraciones de salud que contraindiquen la ejecución de la tarea.

b) Evidencia alteraciones de salud que contraindican temporalmente la ejecución de la tarea o actividad, que son factibles de corrección con una intervención de salud.

c) Evidencia alteraciones de salud que contraindican la ejecución de la tarea o actividad.

Cuando el resultado de la evaluación ocupacional corresponda a lo señalado en la letra b) de este número 8, se deberá enviar el resultado de la evaluación al empleador y reevaluar al trabajador cuando éste presente los antecedentes requeridos para ello.

Se deberá tener presente que, para dar a conocer al empleador, el resultado de los exámenes que son parte de la evaluación ocupacional de salud, el organismo administrador o administrador delegado, deberá contar con la autorización firmada del trabajador. Esta autorización deberá requerirse al trabajador una vez que éste haya conocido el resultado de sus exámenes.

9. Informes del resultado de la evaluación ocupacional de salud

a) Informe dirigido al Trabajador

   Los elementos mínimos que deberá contener este informe son:

   i) Antecedentes administrativos

      - Fecha de emisión del informe.

- Nombre del organismo administrador o administrador delegado que emite el informe.
- Código asignado por el organismo administrador que permita revisar la autenticidad del informe.
- Nombre completo, RUN y firma del profesional de la salud que suscribe el informe
- Fecha de la evaluación: corresponde a la fecha de la atención de salud (dd/mm/aaaa).

ii) Antecedentes del trabajador

- Nombre del trabajador(a): se deberá indicar nombre completo del trabajador(a).
- RUN del trabajador(a): Indicar el Rol Único Nacional del trabajador (RUN) o el identificador de pasaporte, en caso de trabajadores extranjeros que no cuenten con RUN.Fecha de nacimiento: expresada en dd/mm/aaaa.
- Edad: edad del trabajador(a) en años.
- Cargo o Puesto de Trabajo (CPT): corresponde al señalado por el empleador o trabajador independiente o el establecido en el contrato de trabajo.
- Factor o condición de riesgo: corresponde a la situación a la que se expone o expondrá el trabajador. A modo de ejemplo: altura física, brigadista, operador de equipo móvil, espacio confinado o altura geográfica.

iii) Antecedentes del empleador

- Razón social.
- Rut del empleador.
- Centro de trabajo, sucursal o Faena: registrar el nombre o la dirección del Centro de Trabajo al cual pertenece el trabajador evaluado. El centro de trabajo, corresponde al señalado por el empleador o el indicado en el respectivo contrato de trabajo.

iv) Antecedentes de la batería de exámenes

- Registro del o de los exámenes y/o de la evaluación de salud realizada, incluyendo la fecha y el resultado de cada uno.
- Fecha de vigencia del informe: expresada en dd/mm/aaaa.
- Periodicidad de control: Informar la frecuencia con que se debe realizar la evaluación de salud, considerando lo señalado en la respectiva batería de la evaluación ocupacional de salud.
- Conclusión o resultado de la evaluación ocupacional.

b) Informe de Interconsulta al trabajador

Los elementos mínimos que deberá considerar el documento de interconsulta, son:

i) Antecedentes administrativos

- Fecha de emisión de la interconsulta.
- Nombre del organismo administrador o administrador delegado que emite el informe.
- Nombre completo, RUT y firma del profesional que emite la interconsulta.

ii) Antecedentes del trabajador(a)

- Nombre del trabajador(a): se deberá indicar nombre completo del trabajador(a).
- RUN del trabajador(a): Indicar el Rol Único Nacional del trabajador (RUN) o el identificador de pasaporte, en caso de trabajadores extranjeros que no cuenten con RUN.
- Fecha de nacimiento: expresada en dd/mm/aaaa.
- Edad: edad del trabajador(a) en años.

iii) Antecedentes médicos

- Diagnóstico(s): señalar la(s) hipótesis diagnóstica(s), diagnóstico (s) o el o los hallazgos de exámenes alterados, según corresponda.
- Contexto de la evaluación: corresponde al registro de información que describe los antecedentes laborales y mórbidos relevantes y el resultado de los exámenes o evaluaciones de salud alteradas.
- Exámenes complementarios: se deberá adjuntar a la interconsulta, copia de los exámenes y evaluaciones efectuadas al trabajador.

iv) Motivo de la interconsulta

- Evaluación por especialista y/o
- Tratamiento de la patología.
- Compensación de enfermedad crónica.

c) Informe del resultado de la evaluación ocupacional de salud dirigido al empleador

El organismo administrador o administrador delegado deberá remitir a las entidades empleadoras, por medios físicos o digitales, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de salud realizadas a los trabajadores. En caso que se determine utilizar la vía digital para la remisión del informe de resultados, el organismo administrador deberá contar previamente con la autorización del empleador, asimismo, deberá disponer de los mecanismos que le permiten asegurar la recepción de los antecedentes por parte del empleador o el responsable designado por él.

Los elementos mínimos que debe contener este informe son:

i) Antecedentes administrativos

- Fecha de emisión del informe: expresada de la siguiente forma: dd/mm/aaaa.
- Nombre del organismo administrador o administrador delegado que emite el informe.
- Fecha de la evaluación: corresponde a la fecha (dd/mm/aaaa) de la atención de salud.
- Nombre completo, RUN y firma del profesional que emite el informe.

ii) Antecedentes del empleador

- Nombre o razón social.
- Rut empleador.
- Centro de Trabajo, sucursal o Faena: corresponde al nombre o dirección del Centro de Trabajo al cual pertenece el trabajador evaluado. El Centro de Trabajo corresponde al señalado por el empleador o el indicado en el respectivo contrato de trabajo.

iii) Antecedentes del trabajador

- Nombre del trabajador(a): se deberá indicar nombre completo del trabajador(a).
- RUN del trabajador(a): Indicar el Rol Único Nacional del trabajador (RUN) o el identificador de pasaporte, en caso de trabajadores extranjeros que no cuenten con RUN.
- Edad: edad del trabajador en años.
- Fecha de nacimiento expresada en dd/mm/aaaa

iv) Antecedentes de la batería de exámenes

- Cargo o Puesto de Trabajo (CPT): corresponde al señalado por el empleador o el establecido en el contrato de trabajo.
- Factor o condición de riesgo: corresponde al factor de riesgo o condición laboral a la que se expondrá el trabajador y por el cual se evalúa. A modo de ejemplo: altura física, brigadista, operador de equipo móvil, espacio confinado, altura geográfica.
- Fecha de vigencia del informe: expresada en dd/mm/aaaa.
- Periodicidad de control: Informar la frecuencia con que se debe realizar la evaluación de salud, considerando lo señalado en la batería de la evaluación ocupacional de salud.
- Conclusión o resultado de la evaluación ocupacional: Se debe indicar el resultado conforme a lo señalado en el número 8 de este Capítulo y precisar aquellas situaciones en que el trabajador no se debería exponer al factor o condición de riesgo por la que se evaluó, según corresponda.
- Indicar si se extendió Interconsulta al trabajador.

CAPÍTULO III. Vigilancia de la salud de los trabajadores independientes

El presente Capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores en la implementación de la vigilancia de la salud de los trabajadores independientes, en concordancia con lo establecido en el D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud.

1. Los organismos administradores deberán realizar las evaluaciones de la salud de los programas de vigilancia existentes a los trabajadores independientes, considerando las siguientes situaciones:

a) Trabajador independiente con una enfermedad profesional

Conforme a lo establecido en el D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el organismo administrador deberá incorporar al trabajador independiente a sus programas de vigilancia de la salud, al momento de diagnosticarle alguna enfermedad profesional.

Atendido lo señalado, el organismo administrador en forma previa a otorgar el alta laboral al trabajador independiente, deberá prescribirle las medidas correctivas, conforme al agente de riesgo causante de la enfermedad, con el objeto de eliminar o disminuir la exposición al riesgo en su lugar de trabajo y, cuando corresponda, deberá incorporarlo al respectivo programa de vigilancia de la salud, considerando los criterios para el ingreso a vigilancia definidos en el protocolo o programa establecido.

Cuando la calificación se realice con posterioridad al alta laboral o cuando la patología no amerite reposo laboral y el trabajador continúe realizando la misma actividad, la prescripción de medidas correctivas e incorporación al programa de vigilancia, ya referidas, se realizará en el plazo de 15 días hábiles, contado desde la fecha de la calificación.

Por su parte, cuando se realice el estudio de puesto de trabajo para la calificación de la enfermedad del trabajador independiente, el organismo administrador deberá indagar si éste realiza labores con otros trabajadores independientes expuestos al mismo agente de riesgo. De existir trabajadores expuestos a dicho agente y éstos sean sus adheridos o afiliados, deberá evaluar si corresponde ingresarlos a un programa de vigilancia, en un plazo no superior a 30 días hábiles.

En caso de que el organismo administrador verifique que los otros trabajadores independientes expuestos al agente de riesgo no se encuentren afiliados o adheridos a ese organismo administrador, deberá comunicar a dichos trabajadores el agente de riesgo existente en el lugar de trabajo, para que estos trabajadores puedan solicitar la asistencia técnica a su respectivo organismo administrador.

Ahora bien, si el trabajador independiente diagnosticado con una enfermedad profesional realiza labores en un centro de trabajo de una entidad empleadora, el organismo administrador deberá prescribir a ésta las medidas destinadas al control de riesgo detectado en el puesto de trabajo evaluado y, en caso de existir trabajadores dependientes expuestos al mismo agente de riesgo, deberá realizar la evaluación para incorporar a dicha entidad al respectivo programa de vigilancia ambiental y de la salud, en el caso que corresponda a una entidad empleadora adherida o afiliada a dicho organismo administrador. Por otro lado, si la entidad empleadora no se encuentra adherida o afiliada al referido organismo, éste deberá comunicar las condiciones detectadas, a la empresa con administración delegada o al organismo administrador de la entidad empleadora de dichos trabajadores, en el plazo de 15 días hábiles, para que realice las evaluaciones y prescriba las medidas que correspondan.

b) Trabajador independiente solicita su incorporación a vigilancia de la salud

Los organismos administradores deberán evaluar la pertinencia de la solicitud realizada por el trabajador independiente, considerando el o los agentes de riesgos a los que se encuentra expuesto, para dicho efecto deberán proporcionar al trabajador un instrumento de autoevaluación de los riesgos de acuerdo con el o los agentes para el cual se solicita la vigilancia.

Por lo señalado, los organismos administradores deberán elaborar instrumentos de autoevaluación de riesgos para agentes específicos, considerando los programas de vigilancia existentes y las actividades económicas que realizan sus trabajadores independientes afiliados o adheridos. Este instrumento equivale a la evaluación cualitativa que se aplica en la entidad empleadora como parte del proceso de vigilancia ambiental, ajustado de acuerdo con la situación específica de los trabajadores independientes. De no existir un instrumento referencial en la materia, el organismo administrador deberá elaborar uno conforme al agente de riesgo específico para ser aplicado a los trabajadores independientes, considerando el respectivo programa de vigilancia.

Con ello, el organismo administrador podrá determinar si corresponde o no su ingreso a un programa de vigilancia de la salud e identificará las medidas de control para prevenir la ocurrencia de la respectiva enfermedad profesional. Sin perjuicio de lo indicado, en los casos que sea necesario, conforme a lo señalado en los protocolos de vigilancia, el organismo administrador deberá realizar una evaluación ambiental para determinar el ingreso a dicho programa.

Los citados instrumentos de autoevaluación deberán ser puestos a disposición de los trabajadores que solicitan la incorporación a vigilancia de la salud y de aquellos que lo requieran.

Los organismos administradores deberán responder la solicitud realizada por el trabajador en un plazo de 30 días hábiles, contado desde la recepción del instrumento de autoevaluación de riesgos. Cuando corresponda, en el mismo plazo, deberán prescribir las medidas para controlar el o los riesgos presentes y citar a los trabajadores a la o las evaluaciones de la salud contempladas en el respectivo programa de vigilancia. Por su parte, si se realizaran evaluaciones ambientales adicionales, el plazo antes señalado será de 15 días hábiles, contado desde la fecha en que cuente con los resultados de las referidas evaluaciones.

c) Trabajador independiente que realice sus actividades en un lugar donde se haya implementado un programa de vigilancia

El trabajador independiente que preste sus servicios en una entidad empleadora donde se haya implementado un programa de vigilancia, podrá solicitar a su organismo administrador ingresar a éste, conforme a los artículos 19 y 20 del D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para efectos de evaluar las repercusiones en su salud de la exposición al agente de riesgo y que se le prescriban las medidas preventivas específicas que debiese adoptar.

En estos casos, el organismo administrador deberá evaluar la situación del trabajador, considerando la presencia del agente, la exposición al riesgo y el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo, para definir su ingreso al programa de vigilancia de la salud. Si se determina que no corresponde el ingreso a vigilancia, el organismo administrador deberá informar al trabajador los motivos que la justifican y mantener registro de estas situaciones.

Por su parte, cuando se implemente o se vaya a implementar un programa de vigilancia en una entidad empleadora, el organismo administrador deberá solicitar a ésta que le informe sobre la existencia o no de trabajadores independientes en el centro de trabajo y, cuando se determine que éstos están expuestos al riesgo, deberá prescribirle que les notifique el agente de riesgo al que están expuestos y las medidas preventivas que deban adoptar. Asimismo, le debe prescribir que dicha notificación la realice cada vez que ingrese un nuevo trabajador independiente a prestar servicios en un puesto de trabajo identificado con exposición a dicho agente de riesgo.

Para ello, el organismo administrador pondrá a disposición de la entidad empleadora un formulario que contenga a lo

menos la siguiente información: identificación de la entidad empleadora; organismo administrador de la entidad empleadora; agente de riesgo; nivel o grado de exposición, según corresponda; medidas preventivas a adoptar; fecha de la última evaluación y, firma del representante del empleador.
En el caso que los trabajadores independientes se encuentren adheridos o afiliados al mismo organismo administrador de la entidad empleadora, éste tendrá que realizarles las evaluaciones de la salud contempladas en el respectivo programa de vigilancia, cuando corresponda. Ahora bien, si los trabajadores independientes se encuentran adheridos o afiliados a otro organismo administrador, con la información proporcionada por la entidad empleadora, éstos podrán solicitar a su organismo administrador la incorporación a sus programas de vigilancia de la salud.

2. Las evaluaciones de la vigilancia de la salud se realizarán con la periodicidad establecida en los respectivos protocolos y para las evaluaciones de egreso se deben considerar los criterios señalados en cada uno de ellos.

3. Los organismos administradores deberán mantener un registro de los trabajadores independientes incorporados a vigilancia. Este registro deberá contener información de los trabajadores que han solicitado incorporación al programa de vigilancia de la salud y de aquellos a los que se les ha diagnosticado una enfermedad profesional sujeta a vigilancia; la fecha de ingreso a la vigilancia de la salud y la fecha de las solicitudes de incorporación a vigilancia; la información del agente de riesgo en vigilancia o por el cual solicitan su incorporación; los resultados de la evaluación para el ingreso a vigilancia; y los motivos cuando se determine que no corresponde su incorporación.
Para la confección del registro se deberá utilizar el formato establecido en el Anexo N°37 "Registro vigilancia de trabajadores independientes", de la Letra K de este Título. Este registro deberá ser remitido al correo electrónico evast@suseso.cl, de la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, actualizado y acumulado a la fecha de envío de cada reporte.

4. Incumplimiento de las medidas prescritas por el organismo administrador
El trabajador independiente estará obligado a implementar las medidas prescritas por el organismo administrador, conforme lo indicado en el artículo 18 del D.S. N°67, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En el caso que el trabajador independiente no implemente las medidas prescritas que son de su responsabilidad, el organismo administrador deberá proceder conforme a lo indicado en el número 2, del Capítulo IV, de la Letra B, del Título II, del Libro II. Afiliación y Cotizaciones.

5. Entrega de resultados de la vigilancia de salud a los trabajadores independientes
Los organismos administradores deberán resguardar la reserva de la información sensible de cada trabajador, por lo que no podrá ser entregada a un tercero sin la autorización expresa del trabajador independiente.

6. Reporte al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT)
La información asociada a los programas de vigilancia de los trabajadores independientes deberá ser reportada al Módulo EVAST del SISESAT según lo establecido en la Letra D. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST-SISESAT), del Título I, del Libro IX.

CAPÍTULO IV. Programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice

1. Desarrollo de los programas

Para el desarrollo de los programas de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice, el Ministerio de Salud aprobó, a través de la Resolución Exenta N°268, de 2015, el Protocolo de Vigilancia del Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores con Exposición a Sílice, que establece las normas mínimas que deberán incorporar y cumplir los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 en la implementación y desarrollo de los programas de vigilancia por exposición a este agente.

Estas obligaciones igualmente deberán ser cumplidas por las empresas con administración delegada.

El referido Protocolo indica que la evaluación de la salud de los trabajadores se hará mediante una radiografía de tórax realizada de acuerdo a lo establecido en la "Guía para la Lectura de Imágenes Radiográficas de Tórax Análogas y Digitales según Normas OIT", evaluación que, considerando la evidencia científica y criterios de factibilidad para la vigilancia de grandes grupos de trabajadores y los riesgos asociados a exposiciones masivas, se deberá realizar cada 1 o 2 años, de acuerdo al grado de exposición determinado según el resultado de la evaluación de exposición ocupacional. Sin perjuicio de lo anterior, cuando el grado de exposición es de 3, es decir, supera las 5 veces el valor del límite permisible ponderado, la evaluación se deberá efectuar dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha que se conocen los resultados analíticos de las muestras, evaluándose posteriormente a los trabajadores en forma anual.

Por su parte, el citado Protocolo, respecto de la vigilancia ambiental, determina que su periodicidad se establecerá de acuerdo al nivel de riesgo.

Asimismo, se precisa que ningún trabajador deberá ser sometido a más de una evaluación radiográfica de tórax en un mismo año, para efectos de vigilancia de su salud.

2. Vigilancia después del cese de la exposición

El trabajador expuesto a sílice puede manifestar signos de enfermedad durante la exposición laboral o una vez finalizada aquélla, a diferencia de lo que ocurre con la mayor parte de los agentes causantes de enfermedad.

Atendido que respecto a los trabajadores que estuvieron expuestos a sílice, el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue luego de finalizada la exposición, corresponde que continúe la vigilancia de su salud para determinar la eventual aparición de silicosis y proceder al otorgamiento de las prestaciones, según corresponda.

El término de la exposición puede ocurrir ya sea por cambio de puesto de trabajo dentro de la misma empresa, desvinculación laboral o término de la vida laboral.

En esta materia, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Salud, a partir del cese definitivo de la exposición, la vigilancia será quinquenal y hasta 15 años después de finalizada la exposición.

Por otra parte, la entidad empleadora donde el trabajador estuvo expuesto al riesgo es quien, al término de la relación laboral, deberá informar de ello a su organismo administrador y entregar todos los antecedentes necesarios para que se realice la evaluación post ocupacional, tanto de aquellos trabajadores que se cambien de entidad empleadora, como de los que finalizan su vida laboral. Al respecto, se deberá precisar que, a los trabajadores incorporados al programa de vigilancia de la salud, se les debe informar que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue, por lo que deberán continuar asistiendo a los controles hasta que el organismo administrador se los indique.

Por lo tanto:

a) En caso de que, un trabajador haya estado expuesto al riesgo de silicosis en distintas entidades empleadoras, el organismo administrador de la última de ella, independientemente del tiempo de exposición, es quien deberá incorporarlo a su programa de vigilancia quinquenal.

b) Si el trabajador pasa a desempeñarse en otra entidad empleadora, en la que también existe exposición a sílice, pero que está afiliada a un organismo administrador distinto al de su ex empleador, corresponderá que la vigilancia la realice el organismo administrador al que está afiliada la empresa a la que se cambió el trabajador, debiendo este último efectuar las evaluaciones con la periodicidad que corresponda al grado de exposición. Asimismo, el primer organismo administrador deberá transmitir al nuevo la información necesaria para la mantención de la vigilancia, y

c) Si el trabajador pasa a desempeñarse en una entidad empleadora en la que no existe exposición a sílice y que está afiliada a un organismo administrador diverso al de su ex empleador, la vigilancia deberá realizarla el organismo administrador de la empresa en donde estuvo expuesto al mencionado factor por última vez.

3. Registro de trabajadores expuestos a sílice

Es responsabilidad de los organismos administradores, llevar un registro de las entidades empleadoras en que existe exposición a sílice, y en caso que una de éstas se cambie de organismo administrador, el antiguo deberá proporcionar al nuevo organismo administrador todos los antecedentes necesarios que le permitan aplicar el Protocolo a que alude el Capítulo V, número 5.2 del Protocolo de vigilancia del Ministerio de Salud.

Las empresas con administración delegada del Seguro de la Ley N°16.744, deberán cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior identificando y registrando las faenas o centros de trabajo en que exista exposición a sílice.

4. Traspaso de información entre organismos administradores

Con el objetivo de dar continuidad operativa al programa de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, y evitar la repetición de las evaluaciones ambientales y de los exámenes radiológicos vigentes a los trabajadores, corresponderá efectuar un traspaso de información, de acuerdo a lo establecido en las siguientes letras, cada vez que una entidad empleadora con trabajadores en programa de vigilancia de la salud por exposición a sílice, se cambie de organismo administrador o cuando un trabajador se cambie de entidad empleadora y continúe desempeñando funciones con exposición a dicho agente.

a) Cuando una entidad empleadora con trabajadores en programa de vigilancia de la salud por exposición a sílice, se cambie de organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, el antiguo organismo administrador que realizaba la vigilancia deberá entregar al nuevo organismo los siguientes antecedentes:

    i) Informes técnicos de evaluaciones ambientales, cualitativas y cuantitativas, realizados en las áreas con presencia de sílice de la entidad empleadora, de los últimos 5 años;

    ii) Copia del listado de los trabajadores expuestos al riesgo de desarrollar silicosis, que le proporcionó la entidad empleadora, según los informes técnicos respectivos, y

    iii) Nómina actualizada de los trabajadores en programa de vigilancia, en la que se precise la dirección del centro de trabajo; el nombre completo y RUN de los trabajadores, grado de exposición al agente sílice del último puesto de trabajo ocupado y, la fecha de la última radiografía de tórax con técnica OIT realizada a cada uno de ellos.

b) Cuando un trabajador ingrese a una entidad empleadora y desempeñe funciones con exposición al agente sílice, será responsabilidad del respectivo organismo administrador requerir al trabajador, al momento de incorporarlo al programa de vigilancia, que informe respecto a su participación previa en algún programa de vigilancia por exposición a dicho agente. En caso que, el trabajador indique que con anterioridad se encontraba incorporado a un programa de vigilancia, el nuevo organismo administrador deberá requerir al antiguo, la información indicada en el numeral iii) de la letra a) anterior, referida específicamente a dicho trabajador, a fin de continuar con la vigilancia.

Además, sólo si lo estima necesario, el nuevo organismo administrador podrá requerir al antiguo la remisión de la copia de las radiografías de tórax del programa de vigilancia y sus respectivos informes, para efectos de comparación en caso que en las

nuevas evaluaciones se detecten alteraciones radiográficas o cuando el trabajador manifieste síntomas de enfermedad u otras finalidades que tengan directa relación con el programa de vigilancia.

El traspaso de esta información, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10 de la Ley N°19.628 y 134 bis del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, no requerirá de la autorización previa del trabajador, toda vez que dichos antecedentes son necesarios para el otorgamiento de prestaciones de salud en el contexto de las actividades de prevención de los riesgos profesionales y dicen relación con el cumplimiento de los objetivos legales impuestos a los organismos administradores en dicho ámbito.

En el evento que los antecedentes señalados previamente sean solicitados para una finalidad diversa a su utilización en el contexto del programa de vigilancia, la entidad requirente deberá acompañar un documento suscrito por el trabajador, en el que éste otorgue, en términos claros y explícitos, su autorización para que se le entreguen dichos antecedentes, indicando expresamente el propósito para el cual se requieren.

En todo caso, las entidades deberán velar porque dichos antecedentes sean utilizados sólo para los fines que han sido solicitados, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N°19.628.

La información descrita en las letras a) y b) de este número, deberá ser solicitada por el nuevo organismo administrador dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que comience a regir la adhesión o afiliación de la entidad empleadora al nuevo organismo o a la fecha en que el trabajador le informe el hecho de haberse encontrado incorporado en un programa de vigilancia con anterioridad, según corresponda. A su vez, el antiguo organismo administrador deberá entregar la información solicitada dentro del plazo de 30 días, contado desde la fecha en la que se efectuó el respectivo requerimiento.

El mecanismo que se utilice para el traspaso de la información será de libre elección y deberá ser acordado entre los organismos administradores y las empresas con administración delegada. Sin embargo, se deberá garantizar que la forma de operar elegida cuente con todas las medidas de seguridad que permitan mantener la confidencialidad de la información, resguardando la pérdida y/o mal uso de ésta, lo que será de exclusiva responsabilidad de la entidad respectiva.

Cualquier modificación que se introduzca en el mecanismo acordado para el traspaso de la información, deberá ser comunicado a la Superintendencia de Seguridad Social en el plazo de 30 días, contado desde la fecha en que se adopte el respectivo acuerdo.

CAPÍTULO V. Evaluación de riesgo psicosocial laboral

1. Antecedentes generales

Los Factores de Riesgo Psicosocial Laboral (FRPSL), es decir, aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo. La medición de estos factores se efectúa con instrumentos válidos, confiables y estandarizados, y para Chile el instrumento validado es el CEAL-SM / SUSESO (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social). Este instrumento, a contar del 1° de enero de 2023, reemplazará al cuestionario SUSESO/ISTAS21.

En concordancia con lo anterior, el objetivo del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo -en adelante "el protocolo"- establecido por el Ministerio de Salud, es identificar la presencia y nivel de exposición a FRPSL de los trabajadores y trabajadoras en las entidades empleadoras, lo que determina la prescripción de medidas para eliminar o disminuir el riesgo, o el ingreso de la entidad empleadora al programa de vigilancia del organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

La responsabilidad de la medición y evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo, es de la entidad empleadora, quien deberá realizar la identificación y evaluación del riesgo utilizando el cuestionario CEAL-SM / SUSESO. Este instrumento permite evaluar el estado de riesgo por FRPSL en los ambientes de trabajo y determinar, de acuerdo con lo indicado en el protocolo, si la organización ingresa al programa de vigilancia de su organismo administrador.

El objetivo último de la medición de la exposición a FRPSL es caracterizar estos factores de riesgo en el lugar de trabajo, para que se implementen medidas correctivas que aumenten el bienestar de los y las trabajadores/as y permitan disminuir la incidencia y prevalencia de las enfermedades mentales profesionales. Estas acciones pueden también mejorar el desempeño de la organización.

2. Acerca del cuestionario CEAL-SM / SUSESO

El cuestionario CEAL-SM / SUSESO fue validado en Chile por un equipo de expertos bajo la conducción de la Superintendencia de Seguridad Social. La validación incluyó la aplicación a una muestra representativa de trabajadores/as chilenos/as, y su posterior análisis estadístico y psicométrico, obteniendo buenos resultados en todos ellos. De esta validación se obtuvieron también los baremos o criterios que definen los diferentes niveles de riesgo de cada trabajador/a y de los centros de trabajo. El cuestionario CEAL-SM / SUSESO se basó en gran parte en la última versión del cuestionario COPSOQ (III) (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), un instrumento de amplia aplicación internacional. El instrumento debe ser aplicado con una metodología participativa, resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.

El cuestionario CEAL-SM / SUSESO tiene una única versión. El instrumento se encuentra para su examen en el Anexo N°4 "Manual del método del cuestionario CEAL-SM / SUSESO", de la Letra K, Título II del Libro IV. En el manual también se

encuentra un mayor detalle de la validación del instrumento, así como el método de aplicación, el método de cálculo de los niveles de riesgo y los criterios para establecer esos niveles.

La aplicación del instrumento deberá ser el resultado de un proceso de consenso entre las partes involucradas en la prevención de riesgos de cada lugar de trabajo, es decir, los representantes del empleador y de los trabajadores. Si la falta de acuerdo entre los actores involucrados llevara a que los trabajadores/as no respondieran el cuestionario o lo hicieran en una tasa inferior al 60% de la dotación del centro de trabajo, los resultados de esta medición no pueden ser utilizados como una evaluación válida de riesgo. De producirse esta situación, deberá quedar registrada por escrito con sus fundamentos por parte del empleador.

Según lo establecido en el protocolo, medir los FRPSL es obligatorio para todo tipo de organización, por lo que el instrumento de evaluación tendrá que abarcar a todos los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo (recinto, empresa, faena, sucursal o agencia). La denominación "lugar de trabajo" será considerada equivalente a "centro de trabajo.

3. Instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre el uso del cuestionario CEAL-SM / SUSESO

a) Con el objetivo que las entidades empleadoras evalúen correctamente los factores de riesgo psicosocial en sus centros de trabajo, los organismos administradores y los administradores delegados deberán:

   i) Capacitar a todos sus profesionales que prestan asistencia técnica en el programa de vigilancia de RPSL, mediante un programa de al menos 16 horas de duración sobre el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y la metodología CEAL-SM / SUSESO vigentes. Dicho programa deberá ser también impartido a cada nuevo profesional que sea contratado para otorgar esa asistencia técnica o cada vez que se actualice el protocolo de vigilancia o la metodología CEAL-SM / SUSESO, situación esta última en que su duración podrá reducirse al número de horas necesarias para difundir las materias o aspectos específicos que han sido modificados.

      Se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social, un registro de todos los profesionales capacitados y remitir esta información al módulo de capacitación del SISESAT;

   ii) Promover y difundir tanto el Manual de uso vigente del Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, así como las presentes instrucciones, entre sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas;

   iii) Realizar capacitaciones sobre los factores de RPSL y sobre la metodología de aplicación del cuestionario a los comités de aplicación de sus empresas adherentes o afiliadas, de acuerdo con lo instruido en el plan anual de prevención. En estas capacitaciones el organismo administrador y el administrador delegado entregará orientaciones generales para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO y para el diseño de medidas preventivas;

   iv) Disponer del material gráfico necesario (impreso y/o virtual) para que los centros de trabajo puedan realizar la campaña de sensibilización y difusión que contempla la metodología, así como un modelo de bitácora para que los centros de trabajo puedan registrar las acciones efectuadas en el cumplimiento de la metodología CEAL-SM / SUSESO;

   v) Notificar a los centros de trabajo, con al menos 3 meses de anticipación a la fecha de inicio de la siguiente evaluación, informando que deben solicitar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, para la fecha en que se aplicará, y

   vi) En aquellos centros de trabajo donde existan personas con dificultades de lectoescritura, podrán ser asistidos, con su consentimiento, por otro trabajador representante del comité de aplicación. De igual manera, el organismo administrador deberá asistir técnicamente a la empresa para que la evaluación se realice considerando a este universo de trabajadoras y trabajadores resguardando siempre el principio de confidencialidad.

b) Los organismos administradores y administradores delegados deberán gestionar la habilitación y el correcto uso de la plataforma electrónica del cuestionario que dispone la Superintendencia de Seguridad Social, realizando el siguiente procedimiento general:

   i) Una vez informado el centro de trabajo, este deberá solicitar al respectivo organismo administrador o al responsable del administrador delegado, según corresponda, la habilitación de la plataforma del cuestionario para la fecha en que aplicará, este organismo debe enviar la "solicitud de cuestionario CEAL-SM / SUSESO" mediante el documento electrónico descrito en el Anexo N°5: "Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (E-Doc 40)", de la Letra K, Título II del Libro IV, a través del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT);

   ii) La solicitud será validada, se habilitará el proceso en la plataforma CEAL-SM / SUSESO y el sistema enviará un correo electrónico con las credenciales de acceso al responsable del organismo administrador o el administrador delegado a cargo del proceso del respectivo centro de trabajo;

   iii) El organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, orientará al centro de trabajo sobre la administración y distribución de las credenciales de acceso;

   iv) El sistema notificará al responsable del centro de trabajo y al responsable empresa que las credenciales de acceso ya se encuentran generadas y entregadas al representante del centro de trabajo y organismo administrador o la empresa con administración delegada, según corresponda;

v) Los organismos administradores y los administradores delegados serán los responsables de canalizar las inquietudes, incidencias o modificaciones en la plataforma CEAL-SM / SUSESO tales como: prórrogas, suspensiones, modificación de algún antecedente, mediante la funcionalidad de "Reemplazo", de acuerdo con lo instruido en el Anexo N°5: "Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (E- Doc-40)", de la Letra K, Título II del Libro IV;

vi) En aquellos centros de trabajo que no dispongan de conexión a internet y/o de computadores u otros dispositivos electrónicos que permitan utilizar la plataforma del cuestionario proporcionada por SUSESO, los organismos administradores y administradores delegados deberán realizar las gestiones necesarias para que puedan utilizar dicha plataforma y si no fuere factible, instruirles para su aplicación en formato de papel y la posterior digitación en la plataforma de los resultados de los cuestionarios bajo la supervisión del comité de aplicación. La aplicación del cuestionario en formato papel no puede durar más de 30 días desde la solicitud del centro de trabajo del comienzo del proceso de medición, y la digitación en la plataforma electrónica no puede superar los 30 días desde la fecha de término de su aplicación en formato de papel, y

vii) Cuando los organismos administradores o administradores delegados constaten que alguna de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO descritas en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO", no se han ejecutado debidamente por parte de las entidades empleadoras, deberán proceder conforme a lo indicado en la letra f) siguiente.

c) En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo "bajo" como resultado de la medición con el cuestionario y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir medidas preventivas específicas para las dimensiones en riesgo "medio" y "alto". Para los centros de trabajo calificados con un estado de riesgo 'medio' se deben prescribir acciones específicas para las unidades de análisis que, dentro del centro de trabajo, se hayan calificado con estado de riesgo "medio" y "alto". Adicionalmente, se deberá notificar al sistema EVAST mediante el documento electrónico 66, establecido en Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.

d) En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo "alto" como resultado de la medición con el cuestionario y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores y administradores delegados de la Ley N°16.744 incorporarán dichos centros a sus programas de vigilancia y deberán:

i) Notificar a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia en un plazo no superior a 15 días contados desde la fecha de término de la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO y generación del informe que entrega la plataforma dispuesta por SUSESO. Dicha notificación deberá efectuarse a través de alguna de las modalidades previstas en el número 7, Capítulo II, Letra C, Título III, del Libro III, registrando en sus sistemas de información la forma y fecha en que se realizó;

ii) Prestar asesoría técnica y guiar a la entidad empleadora en cada una de las etapas de la metodología CEAL-SM / SUSESO posteriores a la aplicación del cuestionario, de acuerdo con lo descrito en el manual de uso vigente, contenido en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO", en la Letra K, Título II del Libro IV;

iii) Asesorar al comité de aplicación para la interpretación de los resultados;

iv) Conducir grupos de discusión formados por los trabajadores/as sobre los resultados de la evaluación, de acuerdo con la metodología que se encuentra detallada en el manual del instrumento. Recoger las propuestas de modificación en las condiciones laborales que surjan de este trabajo, resumirlas y ponerlas a disposición del comité de aplicación. Recoger las propuestas de este comité. Este proceso deberá concluir en el plazo de 60 días desde la fecha de término de la medición con el instrumento, según lo indicado en el protocolo.

v) Prescribir medidas correctivas específicas para cada dimensión de riesgo en el centro de trabajo, teniendo en cuenta el resultado de las propuestas del comité de aplicación y el estado de riesgo de cada unidad de análisis del centro de trabajo. Este proceso deberá concluir en el plazo de 15 días, contado desde la fecha en que concluya la etapa mencionada en el número iv) anterior. Adicionalmente, deberá notificar al Sistema GRIS mediante el archivo P05, de acuerdo a lo establecido en el número 4, Letra B, Título II del Libro IX e igualmente al Sistema EVAST, mediante el E-Doc 66, establecido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX, y

vi) Verificar el cumplimiento de las medidas prescritas dentro del mes siguiente de finalizado el plazo indicado por el respectivo organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, considerando los plazos máximos dispuestos en el protocolo. El monitoreo debe incluir un informe al empleador sobre el estado de cumplimiento de las prescripciones. En caso de incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Inspección del Trabajo y a la autoridad sanitaria competente, además de proceder de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744. Adicionalmente, deberá notificar al Sistema EVAST mediante el E-doc 67, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.

e) En aquellos centros de trabajo en los que se haya calificado una enfermedad mental de origen laboral y que no cuenten con evaluación de riesgo psicosocial laboral en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la calificación, los organismos administradores y administradores delegados deberán cumplir con lo instruido en el número 7. Capítulo II, Letra C, Título III del Libro III y con lo señalado en la letra b) y en los numerales ii, iii, iv, v y vi de la letra d) anterior.

f) El centro de trabajo egresará del programa de vigilancia de su organismo administrador, de acuerdo con el protocolo, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

i) Que en la próxima evaluación arroje un estado de riesgo medio o bajo para el centro de trabajo;

ii) Que, habiéndose evaluado el centro de trabajo con un estado de riesgo alto, se hayan cumplido posteriormente todas las prescripciones indicadas por el organismo administrador o la empresa con administración delegada, y

iii) Que no se hayan presentado casos de enfermedad mental de origen laboral en los últimos 24 meses, o cuando existiendo una enfermedad mental laboral en los últimos 24 meses, la entidad empleadora haya cumplido todas las prescripciones indicadas por el organismo administrador o por el administrador delegado, según corresponda, y éstas hayan sido verificadas por el mismo organismo administrador o por la empresa con administración delegada.

El cumplimiento de las medidas prescritas, señaladas en los números ii y iii, se evidenciará con el informe de verificación entregado por el respectivo organismo administrador o empresa con administración delegada, conforme a lo indicado en el párrafo noveno del número 8. Verificación del cumplimiento, del Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro IV. Igualmente deberá notificarse al Sistema EVAST mediante el E-Doc 67, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.

g) Si un organismo administrador, en su carácter de organismo técnico asesor de las entidades empleadoras o de responsable directo de las actividades o acciones que les mandata el protocolo o las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, advierte que una entidad empleadora no ha cumplido, ha cumplido deficientemente algunas de las exigencias que el protocolo o el manual antes referidos les imponen, por ejemplo, en cuanto a la correcta constitución y funcionamiento del comité de aplicación, o la difusión y sensibilización del proceso entre sus trabajadores, deberá prescribir medidas para que se subsanen previo al siguiente proceso de evaluación. Lo anterior, deberá ser notificado a la Autoridad Sanitaria o la Dirección del Trabajo (D.T.).

Las notificaciones a la Autoridad Sanitaria deben hacerse al correo protocolos@minsal.cl dejando registro, como verificador, de la notificación realizada. Las notificaciones a la Dirección del Trabajo deberán enviarse al correo usesat@dt.gob.cl. En dicho correo se deberán entregar todos los antecedentes que individualicen el centro de trabajo: razón social, RUT, nombre de la entidad empleadora; dirección y nombre del centro de trabajo y la causa de la notificación, y

h) Los organismos administradores y administradores delegados deberán disponer de un registro actualizado de las notificaciones realizadas a la Autoridad Sanitaria y/o a la Dirección del Trabajo (D.T.). Además, deberán remitir al sistema EVAST un documento electrónico 68, conforme a lo instruido en el Capítulo III, Letra D, Título I del Libro IX.

CAPÍTULO VI. Programa de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a plaguicidas, en concordancia con lo establecido en el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas del Ministerio de Salud, en adelante "el Protocolo". En ambos tipos de vigilancia, los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica necesaria a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, según corresponda.

1. Elaboración del registro de entidades empleadoras que presenten exposición a plaguicidas

Los organismos administradores y administradores delegados deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar el universo de centros de trabajo de entidades empleadoras, con potencial exposición o exposición confirmada a plaguicidas, estableciendo una línea base para la implementación y gestión del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas. Además, con el objetivo de mantener un seguimiento del estado de la cobertura del programa de vigilancia del ambiente y de la salud.

Este registro deberá ser elaborado de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Se deberán registrar las entidades empleadoras a nivel de centros de trabajo.

b) Se considerarán todas las entidades empleadoras que presenten o hayan presentado:

i) Denuncias de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales por exposición a plaguicidas.

ii) Trabajadores identificados en el sistema Red de Vigilancia Epidemiológica en Plaguicidas, REVEP, del Ministerio de Salud. Estos casos serán informados por la Superintendencia de Seguridad Social a los organismos administradores o administradores delegados, según corresponda.

iii) Trabajadores que se desempeñen en tareas que impliquen contacto directo y frecuente con un plaguicida, esto es, en procesos tales como: aplicación, preparación, formulación o mezclado de estos agentes.

c) Entidades empleadoras que producto de una fiscalización, efectuada por entidades con competencia en la materia, se les haya instruido requerir asistencia técnica en materias relacionadas con plaguicidas a su respectivo organismo administrador.

Los elementos mínimos que deberá contener el registro de entidades empleadoras que presentan exposición a plaguicidas se definen en el Anexo N°27 "Registro de vigilancia de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas". Este anexo deberá ser remitido al correo electrónico evast@suseso.cl, de la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, con la información del primer y segundo semestre, respectivamente. En el registro se deberán incorporar las actividades de vigilancia de ambiente y de la salud por exposición a plaguicidas del último semestre y actualizar la información de los semestres anteriores.

Los centros de trabajo sujetos a evaluación de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas, deberán ser registrados en el módulo EVAST/Plaguicidas de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en la Letra D. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST), del Título I, del Libro IX.

Los administradores delegados deberán cumplir con las instrucciones antes señaladas, incorporando en el registro a sus centros de trabajo con potencial exposición y/o exposición confirmada a plaguicidas.

2. Proceso de vigilancia ambiental

a) Focos de intervención priorizados para inicio del proceso de vigilancia por exposición a plaguicidas

Los organismos administradores de la Ley N°16.744 y administradores delegados deberán priorizar la incorporación al proceso de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores, de aquellos centros de trabajo de entidades empleadoras que registren información de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales por exposición a plaguicidas en los últimos 5 años.

b) Identificación del peligro de exposición a plaguicidas

La identificación del peligro de exposición a plaguicidas se realizará a partir de la información proporcionada por la entidad empleadora o por el levantamiento del organismo administrador o administrador delegado, mediante un diagnóstico inicial de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, el que deberá contemplar la identificación efectiva de la presencia o ausencia de este factor de riesgo en los diferentes procesos, tareas o puestos de trabajo del centro de trabajo.

Los centros de trabajo con potencial exposición a plaguicidas en los que se descarte el peligro o riesgo en sus procesos, deberán ser igualmente registrados en el Anexo N°27 "Registro de vigilancia de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas".

La identificación del peligro generará la incorporación al programa de vigilancia del ambiente y de salud de los trabajadores expuestos a plaguicidas, lo que no obsta la incorporación a otros programas de vigilancia según la identificación de otros peligros con esta misma herramienta.

c) Evaluación cualitativa del riesgo de exposición a plaguicidas

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a la entidad empleadora adherida o afiliada, en el levantamiento de la información necesaria para evaluar de manera cualitativa el riesgo de exposición ocupacional a plaguicidas.

La vigilancia del ambiente deberá efectuarse conforme a las instrucciones establecidas en el Protocolo, la que deberá quedar a disposición de la entidad empleadora o centro de trabajo respectivo por medio de un informe técnico, el que deberá contener como mínimo, los elementos descritos en el Anexo N°28 "Elementos para el registro de exposición a plaguicidas". Para esto, se deberá considerar, además, la codificación del Servicio Agrícola Ganadero (SAG) del ingrediente activo de cada plaguicida identificado, los que se encuentran en la lista de plaguicidas autorizados, contenida en el sitio web https://www.sag.gob.cl/ambitos-de-accion/evaluacion-y-autorizacion-de-plaguicidas.

Al momento de otorgar la asistencia técnica, en entidades empleadoras de menos de 100 trabajadores, los organismos administradores deberán considerar al menos, los siguientes aspectos:

i) La experiencia y preparación de los interlocutores responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidad empleadora, a fin de garantizar la comprensión del proceso e instrucciones otorgadas.

ii) La presencia de trabajadores independientes, de empresas de servicios transitorios u otros similares.

iii) La circunstancia que utilicen su domicilio particular como instalaciones para el almacenaje de los productos químicos, atendida la necesidad de asegurar condiciones adecuadas para el almacenamiento, manipulación y traslado de productos.

iv) La realización del trabajo en régimen de subcontratación.

Una vez realizado el levantamiento de información, el respectivo organismo administrador en conjunto con la entidad empleadora, o el administrador delegado, procederán a la categorización de la exposición del riesgo mediante el método cualitativo referido en el Protocolo, el cual a su vez determina las medidas mínimas de control del riesgo, que deberá ejecutar el empleador en caso de exposición.

En relación a la clasificación de riesgo por exposición a plaguicidas, se definen los siguientes niveles de exposición, de acuerdo con las tareas definidas en las tablas de categorización del riesgo:

i) Nivel de Riesgo Bajo: si todos los ítems de caracterización del riesgo identificados con el color rojo y amarillo se encuentran cumplidos.

ii) Nivel de Riesgo Medio: si los ítems de caracterización del riesgo identificados con el color rojo se encuentran cumplidos y si existiese al menos un ítem de color amarillo incumplido.

iii) Nivel de Riesgo Alto: si existe al menos un ítem de caracterización del riesgo identificado con el color rojo incumplido.

d) Grupo de Exposición Similar (GES)

El grupo de exposición similar puede estar compuesto por uno o más trabajadores, de acuerdo al tipo de entidad empleadora y sus procesos. Asimismo, podrían existir múltiples GES según la individualización de los múltiples procesos y/o agentes de riesgo. Esta identificación deberá estar contenida en el informe técnico referido en la letra c) del número 2, del presente Capítulo.
Los trabajadores priorizados por su calidad de expuestos según el Protocolo, son:

i) Trabajadores de plantas de fabricación, formulación y fraccionamiento de plaguicidas.

ii) Aplicadores agrícolas y forestales.

iii) Cargadores y mezcladores de plaguicidas.

iv) Operador de cámara de fumigación o similares.

v) Aplicadores de plaguicidas de uso sanitario y doméstico, edificaciones urbanas, silos, industrias, parques y jardines, etc.

vi) Trabajadores en superficie y buzos de centros de cultivos que participan en los procesos de aplicación.

Siempre se establecerá un GES en un centro de trabajo para los trabajadores que ingresarán a vigilancia de salud y que presentan exposición a los tipos de ingredientes activos que cuentan o no con indicador biológico.

Cada GES deberá estar caracterizado según los elementos contenidos en el Anexo N°41 "Planilla de definición y de tablas EVAST / Estándar ", de la Letra G, Título I. del Libro IX.

e) Prescripción de medidas de control

Si como resultado de la evaluación cualitativa se obtiene nivel de riesgo medio o alto, los organismos administradores deberán prescribir las medidas que sean pertinentes según lo instruido en la Letra G. Prescripción de medidas de control, del Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores, de este Libro, teniendo en cuenta, las medidas señaladas en el mencionado Protocolo.

La asistencia técnica especializada deberá ser acorde a cada agente de riesgo y a las condiciones identificadas. Además, deberá estar dirigida a cada GES que presenta la exposición a dichos agentes.

La determinación de los plazos de cumplimiento de las medidas prescritas a la entidad empleadora, deberá basarse en el nivel de riesgo de exposición a plaguicidas establecido en el Protocolo.

Para el caso de los administradores delegados, estos deberán ejecutar las medidas de control que sean pertinentes, teniendo presente las indicadas en el Protocolo y hacer un seguimiento de las mismas.

f) Verificación de medidas

Las medidas prescritas deberán ser verificadas por el organismo administrador, y en el evento de incumplimiento deberá recargar la tasa de cotización adicional, conforme a lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744, y según lo indicado en el número 4. Verificación de cumplimiento y sanciones, del Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro.

Los administradores delegados deberán verificar las medidas de control ejecutadas, las cuales serán fiscalizables por las entidades con competencia en la materia.

g) Plan anual de aplicación de plaguicidas

Los organismos administradores y administradores delegados que evalúen a centros de trabajo que en sus procesos presenten aplicación de plaguicidas, deberán registrar en dicha visita, el o los meses de aplicación de plaguicidas, para establecer fechas de vigilancia de salud de acuerdo a la calendarización de la aplicación.

El empleador será el responsable de entregar al organismo administrador correspondiente el plan anual de aplicación, a objeto de programar la vigilancia ocupacional de los trabajadores expuestos. Por tanto, los organismos administradores deberán prescribir a la empresa un plazo máximo de 2 meses, para la entrega del citado plan, a contar de la primera visita efectuada por dicho organismo.

En el evento de incumplimiento de la medida prescrita por parte de la entidad empleadora, el organismo administrador deberá recargar la tasa de cotización adicional, conforme a lo establecido en el artículo 68 de la Ley N°16.744, y según lo indicado en el número 4. Verificación de cumplimiento y sanciones, del Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro.

3. Proceso de vigilancia de salud del trabajador

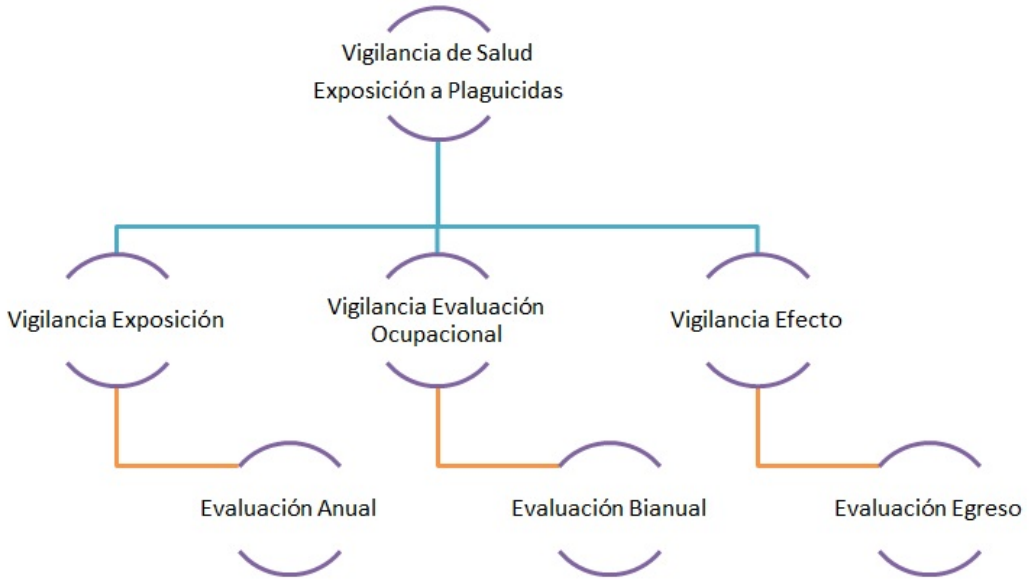
a) Definición y tipos de evaluaciones de salud por exposición a plaguicidas

Las evaluaciones de salud establecidas en el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas del Ministerio de Salud, constituyen las actividades mínimas a implementar por los organismos

administradores y administradores delegados. No obstante, estos podrán realizar la vigilancia según sus criterios técnicos para aquellos ingredientes activos que no estén referidos en dicho protocolo y que sean factibles de evaluar por el potencial daño a la salud del trabajador.

La vigilancia de salud de los trabajadores por exposición a plaguicidas, se establece en virtud del ingrediente activo de cada plaguicida y el momento de exposición del trabajador al agente de riesgo mencionado.

En el siguiente diagrama se muestran los tipos de evaluaciones de salud que se deberán realizar y su periodicidad de control.



Tipos de evaluaciones de salud por exposición a plaguicidas

Si como resultado de alguna de las evaluaciones de salud que establece el Protocolo, se sospecha de un cuadro clínico atribuible a la exposición a plaguicidas, el organismo administrador o administrador delegado deberá iniciar el proceso de calificación por enfermedad profesional.

En relación a la evaluación de egreso, el organismo administrador o administrador delegado deberá coordinar con el trabajador la evaluación de salud pertinente.

En el caso que un trabajador rechace alguna de las evaluaciones de salud establecidas en el Protocolo, el organismo administrador o administrador delegado deberá contar con antecedentes que respalden tal situación.

b) Gestión de la evaluación de salud

El organismo administrador y administrador delegado son los responsables de la gestión de los distintos tipos de evaluaciones de la salud de los trabajadores, que establece el Protocolo, y de mantener los respectivos registros.

Para la correcta ejecución del proceso de vigilancia de la salud, los organismos administradores y administradores delegados, deberán procurar la debida coordinación y entrega de información entre sus respectivos equipos de salud y prevención.

La información de los centros de trabajo en vigilancia deberá considerar al menos: evaluación cualitativa, nivel de riesgo, informe de condiciones de riesgo del centro de trabajo, asistencia técnica entregada, grupos de exposición similar, nómina de trabajadores expuestos y casos con resultados alterados.

c) Gestión de los resultados

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los organismos administradores deberán prescribir, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 12 horas una vez conocido el resultado del laboratorio, la reubicación temporal del o los trabajadores hasta la normalización de los parámetros clínicos y de laboratorio. Lo anterior, en conformidad a lo dispuesto en el Protocolo y en el artículo 57 del citado decreto.

Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores establecidas en el Protocolo, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción. Dicho informe deberá contener lo siguiente:

i) Número de trabajadores expuestos a plaguicidas

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación

iv) Número de trabajadores que rechaza evaluación

v) Número de trabajadores desvinculados

vi) Número de trabajadores sin alteración

vii) Número de trabajadores alterados

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con sus fechas de evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán dejar constancia de la entrega a los trabajadores del resultado de sus evaluaciones.

CAPÍTULO VII. Vigilancia del ambiente y de la salud en puestos de trabajo calificados como pesados

De conformidad con la modificación introducida por el D.S. N°49, de 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el artículo 28, del D.S. N°71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Aprueba el Reglamento para la Aplicación de la Ley N°19.404", la Comisión Ergonómica Nacional (CEN), una vez ejecutoriada la resolución que califica un trabajo como pesado, deberá remitir una copia al organismo administrador al que esté adherida o afiliada la entidad empleadora respectiva o a la empresa con administración delegada, a la que pertenece el respectivo puesto. Lo anterior, con el objeto que dichos organismos incorporen a los trabajadores que se desempeñan en esos puestos de trabajo en sus programas de vigilancia de la salud, los que deben elaborarse considerando los factores de carga global evaluados por la CEN, en su calificación, y de acuerdo a lo establecido en los Protocolos de Vigilancia del Ministerio de Salud. Adicionalmente, para la elaboración de dichos programas podrán considerar las normas y guías técnicas del Ministerio de Salud que resulten aplicables.

Para determinar si procede ingresar a los trabajadores que se desempeñan en esos puestos de trabajo, en programas de vigilancia de la salud, los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán revisar los cuatro factores de carga evaluados por la CEN, verificando el valor señalado para cada uno. Si el factor de carga tiene valor 2 o 3, deberán realizar la evaluación del ambiente, mediante evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas, de acuerdo a lo establecido en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud vigentes o, a falta de éstos, en los programas de vigilancia que, para el agente en cuestión, deberán elaborar y remitir para conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, contado desde la notificación de la CEN.

Una vez confirmada la exposición de los trabajadores a los riesgos del puesto de trabajo evaluado, éstos deberán ser incorporados a los programas de vigilancia ambiental y/o de la salud correspondientes.

La existencia de esa exposición y el eventual ingreso de los trabajadores a los programas de vigilancia de la salud, podrá también determinarse en base a las evaluaciones ambientales de que disponga el organismo administrador, siempre que se encuentren vigentes, conforme a la periodicidad establecida en el protocolo o programa de vigilancia correspondiente. La información relativa a esas evaluaciones, deberá incorporarse en el registro que se instruye en este capítulo.

Si en virtud de evaluaciones de ambiente y/o salud realizadas con anterioridad a la resolución de la CEN, los trabajadores ya se encontraban incorporados en un programa de vigilancia, deberán ser informados en el registro que se instruye en este capítulo, y continuar sus evaluaciones de acuerdo a la periodicidad establecida en el respectivo programa de vigilancia.

Las evaluaciones ambientales y el ingreso de los trabajadores a los programas de vigilancia de la salud, cuando proceda, deberán efectuarse dentro del plazo de 60 días, contado desde la notificación de la resolución de la CEN que califica un trabajo como pesado.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán mantener un registro de los centros de trabajo, que contenga la información de la evaluación del ambiente y de la incorporación al programa de vigilancia de la salud de los trabajadores que se desempeñan en los puestos de trabajo calificados como pesados. Asimismo, deberá incluirse la información de aquellos puestos de trabajo cuyos trabajadores no se incorporen a programas de vigilancia de la salud, en virtud del resultado de las evaluaciones del ambiente o por no exigirlo los protocolos de vigilancia correspondientes.

Para la confección del registro se deberá utilizar el formato que se instruya en la circular del Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El citado registro deberá ser remitido al correo electrónico evast@suseso.cl, de la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, con la información del primer y segundo semestre, respectivamente. En él se deberán incorporar los antecedentes relativos a las nuevas resoluciones notificadas por la CEN dentro del último semestre y actualizar la información de los puestos de trabajo registrados en semestres anteriores. Sin perjuicio de lo anterior, el señalado registro con todos los respaldos de las evaluaciones del ambiente realizadas, deberá mantenerse a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

Los organismos administradores deberán entregar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas, un informe, por centro de trabajo, denominado "Informe de asistencia técnica por evaluación de puestos de trabajo calificados como pesados", el cual deberá:

1. Identificar el o los puestos de trabajo evaluados y la resolución de la CEN correspondiente;

2. Señalar si en el puesto de trabajo evaluado existe o no exposición a algún agente de riesgo, precisando cuál o cuáles;

3. Indicar el resultado de la evaluación del ambiente y el nivel de exposición de cada puesto de trabajo, según el agente de riesgo específico;

4. Precisar si los trabajadores del puesto de trabajo evaluado ingresan o no a los programas de vigilancia de la salud;

5. Respecto de los trabajadores que no ingresen a programas de vigilancia de la salud, precisar los fundamentos de esa determinación. En este caso, el informe deberá señalar que esta situación no implica la pérdida de la calificación otorgada por la CEN, y

6. Señalar las medidas prescritas, según el agente de riesgo evaluado. Para la prescripción de medidas a entidades empleadoras con trabajadores en régimen de subcontratación, los organismos administradores deberán proceder conforme a lo instruido en el Capítulo II, Letra G, de este Título II.

Si el programa de vigilancia de exposición a un determinado agente de riesgo, evaluado por el organismo administrador, se encuentra implementado en el sistema EVAST-SISESAT, la información asociada deberá ser reportada según lo establecido en la Letra D. Evaluación y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores (EVAST-SISESAT), del Título I, del Libro IX.

Asimismo, los organismos administradores deberán evaluar la pertinencia de incorporar a programas de vigilancia de la salud, a los trabajadores de puestos de trabajo calificados como pesados por la CEN, con anterioridad al 9 de marzo de 2018, data de entrada en vigencia del citado D.S. N°49, cuando lo soliciten sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, en el contexto de la asistencia técnica que deben brindar en materias de prevención.

CAPÍTULO VIII. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a ruido

El presente capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a ruido, en concordancia con lo establecido en el "Protocolo sobre Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los Lugares de Trabajo", aprobado mediante el Decreto Exento N°1052, de 2013, del Ministerio de Salud, en adelante "el Protocolo".

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a ruido

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con exposición o potencial exposición al agente ruido, de utilidad como línea base para la implementación y gestión del Programa de Vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

Asimismo, los administradores delegados deberán elaborar y mantener actualizado este registro, con información de sus centros de trabajo con exposición o potencial exposición al ruido.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica a su respectivo organismo administrador, para la identificación, evaluación, control y/o vigilancia por exposición a ruido de origen laboral, ya sea por instrucción de alguna entidad fiscalizadora o por otro motivo.

b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a ruido laboral, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.

c) Entidades empleadoras con exposición a ruido laboral confirmada, con evaluación ambiental propia o del organismo administrador.

d) Entidades empleadoras que por definición técnica del organismo administrador presentan potencial exposición al agente de riesgo y aquellas que registren una actividad económica u operen en condiciones similares a las de las entidades empleadoras señaladas en las letras precedentes

Los centros de trabajo en los que se realice la evaluación ambiental por exposición a ruido laboral, con resultado de presencia o no presencia de riesgo por ruido, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Ruido de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo V. EVAST/Ruido, Letra D, Título I del Libro IX.

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán priorizar la incorporación al programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores, de aquellos centros de trabajo de las entidades empleadoras que registren enfermos profesionales por exposición a ruido laboral. Asimismo, deberán priorizar la evaluación del riesgo en los centros de trabajo de las entidades empleadoras que tengan actividades económicas que presentan con mayor frecuencia exposición a ruido laboral y aquellas con mayores niveles de exposición a ruido laboral.

2. Programa de vigilancia ambiental

Los organismos administradores deberán programar actividades para incorporar a las entidades empleadoras que realizan actividades económicas que contemplan la generación de ruido en sus procesos, al programa de vigilancia ambiental. Asimismo, deberán evaluar los requerimientos de las entidades empleadoras en esta materia, y efectuar las evaluaciones que corresponda.

a) Evaluación de la exposición a ruido en los puestos de trabajo (Estudio previo, medición del ruido)

i) Descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados

El estudio previo se realiza con el objetivo de determinar los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados, con la finalidad de efectuar una adecuada medición del ruido, y considera la descripción de las características de los puestos de trabajo y el Screening.

En la descripción de las características de los puestos de trabajo se deben considerar las dimensiones del centro de trabajo, las áreas productivas, las condiciones estacionales de la carga de trabajo, entre otros aspectos, de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo" del Instituto de Salud Pública, o el documento que los reemplace.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que no han sido evaluadas, para que realicen una adecuada descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados y consensuar con ellas el plazo para completar este estudio.

Sin embargo, el organismo administrador deberá realizar esta actividad cuando la entidad empleadora no cuente con profesionales técnicamente capacitados para efectuar la descripción de las características de los puestos de trabajo.

Los organismos administradores deberán prescribir a las entidades empleadoras que, les entregue o remita la información antes señalada, haciéndoles presente que en caso de incumplimiento podrán ser sancionadas, de acuerdo con lo indicado en el Capítulo I.Normas generales, de la Letra G, Título II del Libro IV.

Los organismos administradores deberán revisar la información de la descripción de los puestos trabajo, proporcionada por la entidad empleadora, y efectuar los ajustes que correspondan.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán contar con un registro que contenga la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados, con los elementos mínimos señalados en el documento electrónico 60 de EVAST/Ruido, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I del Libro IX.

ii) Metodología Screening

El objetivo del Screening es determinar los puestos de trabajo que deben ser evaluados. Este no constituye una evaluación de la exposición a ruido en el puesto de trabajo, por lo que a partir de sus resultados no se puede determinar la dosis de ruido, que es la que permite conocer la exposición ocupacional a ruido.

En los puestos de trabajo de las áreas productivas y/o fuentes de ruido, se debe confirmar o descartar la presencia de niveles iguales o superiores a 80 dB(A) para ruido continuo o fluctuante, para lo cual se debe aplicar el "Instructivo para la aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" del Instituto de Salud Pública. Además, se debe identificar o descartar la presencia de fuentes de ruido impulsivo, y cuando exista presencia, definir su medición de acuerdo a lo señalado en el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo", del Instituto de Salud Pública.

El Screening en los centros de trabajo de las entidades empleadoras debe considerar todos los puestos de trabajo existentes. Sin embargo, si se detecta técnicamente la existencia de grupos de exposición similar, el evaluador podrá determinar los puestos de trabajo que evaluará de dichos grupos.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar un informe del Screening por cada centro de trabajo evaluado, en base a la información de la medición realizada, en el que se incluyan los resultados o valores obtenidos. Asimismo, deberán entregar una copia de dicho informe a la entidad empleadora, independiente del valor de los resultados, en un plazo de 30 días corridos, contado desde la fecha de la última medición efectuada en el respectivo centro.

Los organismos administradores deberán, según los resultados del Screening:

- En aquellas entidades empleadoras en los que se detecta la existencia de puestos de trabajo con valores iguales o superiores al señalado en el segundo párrafo de este numeral, el organismo administrador deberá coordinar, de manera inmediata, con la entidad empleadora, las acciones para la medición de los niveles de ruido.
- En aquellas entidades empleadoras en las que No se detecta la existencia de puestos de trabajo con valores iguales o superiores al señalado en el segundo párrafo de este numeral, el organismo administrador deberá informarles que, en caso de cambios en sus procesos, maquinarias u otro elemento que contribuya a la generación de ruido, le comuniquen esa situación para evaluar si es necesaria una reevaluación.

Asimismo, se debe identificar la presencia de otros agentes de riesgos ototóxicos en los puestos de trabajo o áreas con exposición a ruido, si corresponde.

iii) Medición de audio

Los organismos administradores deberán realizar en las entidades empleadoras que realizan actividades económicas con generación de ruido en sus procesos, ya sea en forma programada o a requerimiento de dichas entidades, la medición de ruido y evaluación del riesgo mediante la aplicación del "Instructivo para la Aplicación del D.S. 594/99, del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º, Agentes Físicos-Ruido" y/o el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo", ambos del Instituto de Salud Pública, o de los documentos que los reemplacen.

Los organismos administradores y administradores delegado deberán efectuar la medición de ruido en aquellos puestos de trabajo con niveles de presión sonora continuo equivalente (NPSeq) igual o superior a 80 dB(A) de acuerdo a lo señalado en el "Instructivo para la aplicación del D.S. N°594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos-Ruido" y en aquellas con presencia de fuentes de ruido impulsivo, de acuerdo a lo señalado en el "Protocolo para la Medición de Ruido Impulsivo en los Lugares de Trabajo".

Los organismos administradores deberán realizar la medición de ruido laboral en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la fecha en que sea requerida por la entidad empleadora. Sin embargo, si cuenta con la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluado, deberá realizar la medición en el plazo máximo de 30 días, contado desde que dispone de la señalada información.

Los grupos exposición similar determinados por los organismos administradores y administradores delegados, permitirá simplificar el número y el tiempo de las mediciones.

Se podrá realizar la evaluación cuantitativa de ruido laboral, sin el Screening, siempre y cuando se cuente con la descripción de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados del centro de trabajo y se evalúe la exposición en el total de estos puestos de trabajo.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán elaborar un informe de la medición de ruido realizada. Este informe debe contener información de todos los grupos de exposición similar, y el o los puestos de trabajo que lo conforman, que han sido evaluados, con sus respectivos resultados, independientemente del valor de la dosis de ruido diaria determinada.

El plazo de entrega del informe de la medición a la entidad empleadora, no podrá exceder de 30 días corridos, contado desde su término.

Una vez entregado el informe de medición de ruido a la entidad empleadora, el organismo administrador deberá ingresar a vigilancia de la salud a los trabajadores pertenecientes a los puestos de trabajo que presenten exposición ocupacional a ruido, con resultado igual o superior a los criterios de acción que se señalan a continuación.

Criterios de acción:

- Dosis de Acción de 0,5 o 50%: Este valor corresponde a la mitad de la Dosis de Ruido máxima permitida por la normativa legal vigente.
- Nivel de Acción de 82 dB(A): Este valor es equivalente a una dosis de Ruido de 0,5 o 50%, para un tiempo efectivo de exposición diario de 8 horas.
- Nivel de Acción para Ruido Impulsivo: Para aquellos casos donde se determine la existencia de ruido impulsivo, el Nivel de Acción será de 135 dB(C) Peak

En el caso especial de exposición a ruido laboral por fuentes acopladas al oído, los organismos administradores o los administradores delegados deberán aplicar las metodologías señaladas en el ítem 6 del "Instructivo para la Aplicación del D.S. N°594/99, del MINSAL, Título IV, Párrafo 3º Agentes Físicos-Ruido", del Instituto de Salud Pública, para evaluar la exposición a ruido laboral en el puesto de trabajo, independiente de la existencia de mediciones de Screening con resultados de NPSeq inferiores a 80dB(A).

Según lo establecido en el Protocolo, los mecanismos para garantizar la calidad de la evaluación ambiental, definidos por el Instituto de Salud Pública, deben ser cumplidos por los organismos administradores y por los administradores delegados.

b) De los sistemas de gestión para la vigilancia de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la implementación y desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que considere la gestión del riesgo de exposición ocupacional a ruido, dirigido a las entidades empleadoras o centros de trabajo en los que se ha confirmado al menos un puesto de trabajo con valores iguales o superiores a los criterios de acción señalados en el numeral iii) de la letra a) anterior, y para aquéllas que lo requieran directamente.

Si la entidad empleadora cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador deberá verificar que el agente de riesgo "ruido" se encuentre identificado e incorporado en dicho sistema y

otorgarles asistencia para que dicho sistema cuente con los elementos definidos en el Protocolo.

c) De la prescripción de medidas y su verificación

Los organismos administradores deberán prescribir medidas de control cuando detecten puestos de trabajo cuyo resultado de la medición sea igual o superior a cualquiera de los criterios de acción señalados en el numeral iii) de la letra a) de este número 2. Las medidas prescritas deberán ser específicas según el problema identificado, y estar dirigidas a la solución real del problema detectado, para que efectivamente disminuyan los niveles de ruido.

En todo caso, cualquiera sea el medio de notificación de las medidas, se deberá solicitar a la entidad empleadora que entregue copia de ellas a los representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, según corresponda.

Las medidas de control deben ser implementadas por las entidades empleadoras en los siguientes plazos máximos, de acuerdo con lo señalado en el Protocolo, o el documento que lo reemplace:

- Si la dosis de ruido obtenida (o el nivel de exposición normalizado a 8 horas) es igual o mayor a 50% (82 dB(A)) y menor a 1000% (95 dB(A)), el plazo máximo será de 1 año.
- Si la dosis de ruido obtenida (o el nivel de exposición normalizado a 8 horas) es igual o superior a 1000%, el plazo máximo para la implementación de las medidas de control de 6 meses.
- Si se constata la presencia de ruido impulsivo y su valor iguala o supera el criterio de acción establecido (135dB(C) Peak) el plazo máximo será de 6 meses.

Dichos plazos se computarán desde la fecha de envío del informe de medición de ruido a la entidad empleadora.

En el caso que la entidad empleadora no cumpla con la implementación de las medidas prescritas en los plazos antes señalados, el organismo administrador deberá notificar esta situación a la autoridad sanitaria correspondiente, y no estará obligado a reevaluar a la entidad empleadora en dichas condiciones.

Además, se deberán prescribir medidas de control de riesgo para los agentes de riesgos ototóxicos que se identifiquen en los puestos de trabajo, cuando corresponda.

Por otra parte, los organismos administradores deberán prescribir a la entidad empleadora que le remita, dentro del plazo que le fije para tal efecto, la nómina de trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido a niveles iguales o superiores a los criterios de acción, para su incorporación al programa de vigilancia de la salud.

El organismo administrador deberá verificar, en los plazos establecidos en el Protocolo, que las medidas de control prescritas sean efectivas para disminuir los niveles de exposición a ruido de los trabajadores. En el caso de que las medidas prescritas por el organismo administrador no disminuyan el ruido a niveles inferiores a los criterios de acción, se deberá prescribir medidas adicionales o nuevas medidas.

Cuando el organismo administrador verifique que la entidad empleadora ha implementado medidas distintas a las prescritas y que no cumplen con disminuir los niveles de exposición al ruido laboral, deberá comunicar a la entidad empleadora que dichas medidas no son efectivas y que debe implementar las medidas prescritas.

Asimismo, si durante el desarrollo del programa de vigilancia de la salud, se detecta que un trabajador presenta una hipoacusia sensorioneural por ruido laboral, el organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, deberán revisar las medidas de control implementadas por la entidad empleadora y prescribir las medidas que correpondan.

3. Programa de vigilancia de la salud del trabajador

a) La vigilancia de salud de los trabajadores por exposición a ruido, corresponde a una vigilancia de efecto, y se realiza cuando existe exposición ocupacional a ruido igual o superior a los criterios de acción

La evaluación auditiva incluye la realización de una otoscopia y una audiometría, las cuales deben ser realizadas cumpliendo con lo señalado en la Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido, aprobada mediante Resolución Exenta Nº740, de 2018, del Instituto de Salud Pública de Chile, o la que a futuro la reemplace.

Por otra parte, se debe aplicar la encuesta de salud a los trabajadores que ingresan al programa de vigilancia de la salud, que contiene antecedentes de la ficha epidemiológica señalada en el Protocolo. Los elementos mínimos de dicha encuesta están señalados en el documento electrónico 74, del módulo EVAST/Ruido de SISESAT, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I del Libro IX.

Se define como audiometría alterada, cuando existe una disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad (CIE-10: H919). Para la población adulta y en particular expuesta ruido, se define como una disminución de la capacidad auditiva sobre los 25 dBHL promedio (NIOSH, 199812).

De acuerdo a lo señalado en la Circular N°3G/40, de 1983, del Ministerio de Salud, "Instructivo para la calificación y evaluación de las enfermedades profesionales del reglamento D.S. N°109/1968 de la Ley 16.744", existe daño auditivo médico legal, cuando la pérdida auditiva promedio en las frecuencias de 1000, 2000, 3000, 4000 y 6000 Hz, en la población adulta y expuesta ocupacionalmente a ruido, es superior a los 25 dBHL Y está comprendida entre 26 y 92 dBHL Inclusive.

Los tipos de audiometrías se encuentran definidos en el Protocolo. A continuación, se precisan instrucciones en relación con algunas de dichas audiometrías:

i) Audiometría de base

La audiometría de base se efectúa dentro de los 60 días de iniciada la exposición ocupacional a ruido. El organismo administrador o administrador delegado, podrá utilizar una audiometría preocupacional como audiometría de base, siempre y cuando se haya realizado hace menos de 60 días de iniciada la exposición, cumpliendo con los requisitos de la Guía Técnica para la Evaluación Auditiva de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Expuestos Ocupacionalmente a Ruido.

ii) Audimetría de egreso

La audiometría de egreso se realiza a los trabajadores que cesan su exposición a ruido laboral, entre otras causas, por el término de la relación contractual. En su reemplazo se puede utilizar una audiometría del programa de vigilancia de la salud, siempre y cuando tenga menos de un año de realizada y haya sido efectuada en cámara audiométrica, cumpliendo con los requisitos establecidos en mencionada guía técnica.

El organismo administrador, para realizar esta audiometría, debe citar al trabajador mediante correo electrónico o telefónicamente, dentro el plazo máximo de un mes, desde que toma conocimiento del cese de la exposición. En estos casos, el organismo administrador deberá mantener respaldo de las respectivas citaciones.

Los organismos administradores y los administradores delegados deben remitir al sistema EVAST/Ruido las evaluaciones de salud, mediante los documentos electrónicos 71 y 79 de EVAST/Ruido, del Capítulo V. EVAST/Ruido, de la Letra D, Título I, del Libro IX.

b) Otros aspectos que los organismos administradores y administradores delegados, deben considerar en relación con las evaluaciones de salud auditiva

Los audiómetros que utilicen deben cumplir como mínimo con los requerimientos técnicos, requisitos de mantenimiento y calibración establecidos en la Exenta Nº740, de 2018, del Instituto de Salud Pública, o la que a futuro la reemplace.

Los requisitos de los examinadores que efectúan las evaluaciones auditivas del programa de vigilancia de la salud, se diferencian según el tipo de audiometría y están contenidos en la antes señalada en la guía técnica. A su vez, los centros de capacitación que cuenten con programas de estudio, para la acreditación de los contenidos, horas de formación de los examinadores y docentes, deben estar validados por el Laboratorio Nacional de Referencia en Audiología del Instituto de Salud Pública.

Las evaluaciones de salud auditiva se pueden efectuar en terreno, es decir, en dependencias de una entidad empleadora o en salas de instituciones de salud que posean cámaras audiométricas o salas acondicionadas para la evaluación, siempre que éstas cumplan los requisitos para la audiometría en terreno o para cámara audiométrica establecidos en la ya citada guía técnica.

c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

i) Número de trabajadores expuestos a ruido

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado por:

- Trabajador citado No asiste
- Trabajado rechaza evaluación
- Trabajador pendiente de evaluación, por condiciones o alteraciones que impiden terminar dicha evaluación

iv) Número total de trabajadores sin alteración

v) Número total de trabajadores con alteración

Adicionalmente, el organismo administrador deberá entregar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados, con la fecha de su evaluación, y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores o los administradores delegados deberán dejar constancia de la entrega a los trabajadores del resultado de sus evaluaciones.

Los organismos administradores deberán adoptar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la legislación vigente.

d) Capacitación a los trabajadores

Los organismos administradores además de realizar la difusión del Protocolo, deben confeccionar y ofrecer a sus entidades empleadoras cursos de conservación de la audición, con el objetivo de que los trabajadores conozcan los factores de riesgo que pueden provocar daño auditivo.

CAPÍTULO IX. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a hipobaria

El presente capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia por exposición a hipobaria intermitente crónica, considerando lo establecido en el punto 10, del Párrafo III del Título IV del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, y en la "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud" aprobada por Decreto Exento N°1.113, de 7 de noviembre de 2013, del mismo Ministerio, o la que la sustituya.

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a hipobaria

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con trabajadores que laboran a una altura geográfica igual o superior a los 3.000 msnm, como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación del peligro, implementación de medidas preventivas o de mitigación de la hipobaria, entre otros, identificando el motivo de la solicitud.

b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a hipobaria por gran o extrema altitud, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.

c) Entidades empleadoras con centros de trabajo con trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica por gran altitud y aquellas con trabajadores con exposición esporádica a hipobaria por gran altitud y con exposición a extrema altitud, que han sido ingresados al programa vigilancia y/o se les ha realizado la respectiva evaluación ocupacional de salud.

d) Entidades empleadoras con trabajadores con potencial exposición al agente de riesgo, que corresponden aquellas con trabajadores que se desempeñan a 3.000 o más msnm y no han sido evaluadas. En la identificación de estas entidades empleadoras, se deben considerar todas aquellas señaladas en la letra a) anterior y aquellas que hayan solicitado al organismo administrador la evaluación de salud por exposición a altura geográfica.

e) Entidades empleadoras que han solicitado evaluación por exposición a hipobaria intermitente crónica o esporádica a gran altitud y en las que el organismo administrador confirma que sus trabajadores efectúan sus labores a menos de 3.000 msnm.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado un registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica por gran altitud, exposición esporádica por gran altitud o exposición a extrema altitud.

Los centros de trabajo en los que se identifique la exposición a hipobaria por gran o extrema altitud, y aquellos de las entidades empleadoras señaladas en la letra e) anterior, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Hipobaria de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo VI. EVAST/Hipobaria, de la Letra D, Título I, del Libro IX.

2. Programa de Vigilancia Ambiental

a) Identificación de peligro

El organismo administrador debe elaborar una lista de chequeo que pondrá a disposición de las entidades empleadoras para la identificación del agente de riesgo. Esta lista debe incluir los siguientes criterios de exposición de los trabajadores, para identificar aquellos que requieren el ingreso a vigilancia de la salud:

i) Nivel de altitud en la cual se encuentre al faena o sucursal de la entidad empleadora, igual o superior a los 3.000 msnm;

ii) Tiempo de permanencia de los trabajadores, realizando labores a una altitud igual o superior a los 3.000 msnm, y

iii) Porcentaje de dicho tiempo de permanencia en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud, es decir, bajo los 3.000 msnm.

Los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica a las entidades empleadoras que lo requieran, para la identificación de los trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica.

b) Evaluación cualitativa

Los organismos administradores deberán prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la conformación de los Grupos de Exposición Similar (GES) y prescribirles que le remitan esta información. Para la conformación de los GES se debe considerar, a lo menos, los sistemas de turno y si los trabajadores pernoctan o no a gran altitud.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán mantener registro de las características de los GES, la nómina de trabajadores expuestos, la prescripción de medidas a las entidades empleadoras y de la verificación de su cumplimiento, según corresponda.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en un plazo máximo de 60 días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la prescripción. Esta nómina debe contener la información de los trabajadores que se desempeñen a una altura igual o superior a los 3.000 msnm por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud, de acuerdo a los datos definidos en el respectivo documento (e-doc 64) del módulo EVAST/SISESAT.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado, al módulo EVAST de SISESAT, mediante la remisión de un e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleadora no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" del campo "causa notificación" de la Zona de Notificación Autoridad.

Por su parte, respecto a los trabajadores que se mantienen en vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la remisión anual de la nómina actualizada de trabajadores expuestos, según la periodicidad de las evaluaciones. Asimismo, deberá comunicar a la entidad empleadora que le debe informar los nuevos trabajadores contratados expuestos a hipobaria intermitente crónica por gran altitud.

3. Evaluación de la salud del trabajador expuesto a hipobaria intermitente crónica

Las evaluaciones de la salud de los trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica, incluye las evaluaciones ocupacionales y las evaluaciones del programa de vigilancia de la salud.

a) Evaluación preocupacional y ocupacional

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de acuerdo a lo señalado en la "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud", del Ministerio de Salud, y lo instruido en el Capítulo II. Evaluación Ocupacional de Salud, Letra F, Título II del Libro IV.

Asimismo, corresponde que a los trabajadores que se expondrán a hipobaria de manera puntual o esporádica, ya sea por gran o extrema altitud, se les realicen las evaluaciones preocupacionales y ocupacionales establecidas en la guía antes señalada.

b) Vigilancia de la salud

Los trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica, es decir, aquellos que desempeñen sus labores a una altura igual o superior a los 3.000 msnm, por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud, deberán ser ingresados al programa de vigilancia del organismo administrador de la Ley N°16.744 o de la empresa con administración delegada, según corresponda.

i) Exámenes de vigilancia

Los exámenes de la vigilancia de la salud corresponden a la hemoglobinemia y la evaluación de la calidad de sueño.

La hemoglobinemia realizada en los exámenes ocupacionales, dentro de su vigencia, será válida para este efecto.

Para la evaluación de la calidad del sueño se aplicará la encuesta o cuestionario de Pittsburgh a aquellos trabajadores que pernoctan a gran altitud, no obstante, cada organismo administrador o administrador delegado podrá, además, aplicar otras encuestas que estime conveniente por definición médica, considerando al menos los siguientes criterios:

- 5 ó menos horas de sueño
- 3 ó más despertares
- Insomnio de conciliación.

Los organismos administradores y administradores delegados podrán aplicar esta encuesta en forma presencial o a distancia, entregado las instrucciones correspondientes, aclarando las dudas que surjan de las preguntas de la encuesta y manteniendo el debido resguardo de la confidencialidad de los datos a la que se tenga acceso en razón de su realización.

Los trabajadores que presenten alteraciones de la encuesta de calidad de sueño deberán ser evaluados con la saturación de oxigeno durante el sueño, después del segundo día de dormir en campamento y dentro de los siguientes dos meses de aplicada la encuesta de calidad de sueño. Los organismos administradores deberán establecer el mecanismo, en coordinación con la entidad empleadora, para realizar esta actividad a todos los trabajadores que corresponda.

Si la saturación de oxígeno se encuentra alterada, el organismo administrador o administrador delegado deberá realizar la evaluación para determinar si corresponde a una apnea central. Si los hallazgos son compatibles con una apnea obstructiva, deberá derivar al trabajador a una evaluación médica por su sistema de salud común para estudio y eventual tratamiento. En caso de apnea central, el trabajador deberá ser derivado a los programas preventivos y de mitigación de la exposición a hipobaria intermitente crónica.

ii) Exámenes de pre-egreso

Los exámenes de pre-egreso se deben realizar al término de la relación contractual del trabajador con la entidad empleadora o por cambio de puesto de trabajo a uno bajo los 3.000 msnm en la misma empresa.

Los exámenes de pre-egreso son la hemoglobinemia y la evaluación médica. Para este propósito se podrán utilizar los exámenes realizados en la evaluación ocupacional, considerando su vigencia, siempre que ésta se hubiese realizado hace menos de un año.

Los trabajadores con hemoglobinemia de pre-egreso alterada (policitemia) de origen laboral, deberán ser evaluados, tratados y/o controlados hasta su remisión.

El organismo administrador deberá establecer y comunicar el mecanismo de notificación para que la entidad empleadora adherente o afiliada le informe el egreso de sus trabajadores en vigilancia por renuncia, desvinculación o cambio de puesto de trabajo a uno bajo los 3.000 msnm.

En todo caso, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Por otra parte, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador o administrador delegado solicitando se le realicen los exámenes de pre-egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, para otorgar la prestación cuando el egreso haya ocurrido hace menos de 4 meses, en un plazo máximo de un mes.

El organismo administrador o administrador delegado deberá realizar los exámenes de pre-egreso en el plazo de un mes, a contar de la fecha que toma conocimiento de la desvinculación, renuncia del trabajador o del cambio de puesto de trabajo a uno a menos de 3.000 msnm.

En la siguiente Tabla N°1: "Evaluaciones de salud para exposición a Hipobaria", se presentan los tipos de evaluaciones de la salud de los trabajadores que realizan o realizarán actividades a 3.000 msnm o más, de acuerdo a lo señalado en la "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud", del Ministerio de Salud.

Tabla N°1: Evaluaciones de salud para exposición a Hipobaria

Especificaciones	Evaluación Preocupacional	Evaluación Esporádica o puntual	Evaluación Altitud Extrema	Evaluación Ocupacional	Evaluación de Vigilancia	Evaluación Pre-egreso
Eval. Médica	x	x	x	x		x
Encuesta de calidad de Sueño					x	
Encuesta de Salud	x	x	x	x		
Lake Louise	x	x	x	x		
Hemoglobinemia	x	x	x	x	x	x
Glicemia	x	x	x	x		
Perfil Lipídico	x	x	x	x		
ECG de reposo	x	x	x	x		
Creatininemia	x	x	x	x		
Radiografía de torax	x	cada 5 años	cada 5 años	cada 5 años		
I Framingham	x	x	x	x		
Test de Esfuerzo			x			
Periodicidad de control				< 40 = 3 años Entre 40 y 55 = 2 años >55 = 1 año	Basal: 1 año < 40 = 3 años Entre 40 y 55 = 2 años >55 = 1 año	En caso de desvinculación término de exposición por cambio de puesto de trabajo
Vigencia	1 año	1 año	1 año	según tramo de edad	según tramo de edad	No aplica

c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores durante el mes, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente,

dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

i) Número de trabajadores expuestos a hipobaria

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:

- Trabajador citado No asiste
- Trabajado rechaza evaluación

iv) Número total de trabajadores sin alteración

v) Número total de trabajadores con alteración.

Los trabajadores que se debe informar en los numerales iv) y v) de esta letra, corresponden a aquellos que presentan o no alteraciones de la salud atribuibles a la exposición a hipobaria intermitente crónica. En caso de detectarse en estos exámenes otro tipo de alteración, éstas se deberán registrar en la evaluación ocupacional del trabajador y realizar las acciones que correspondan.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores deberán entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores en el plazo máximo de 20 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada a ellos para acceder a sus resultados, según corresponda.

En caso que el resultado de los exámenes evidencie la presencia de alguna de las alteraciones en vigilancia, el organismo administrador deberá, en el plazo máximo de 48 horas, otorgar al trabajador reposo laboral para alejarlo temporalmente de la exposición y, en caso de apnea central, prescribir a la entidad empleadora la implementación de medidas de mitigación. Asimismo, deberá realizar las acciones de salud que correspondan.

Los organismos administradores deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en la materia.

d) Asistencia Técnica

El organismo administrador deberá elaborar una lista de chequeo para evaluar el cumplimiento normativo, que pondrá a disposición de las entidades empleadoras con trabajadores expuestos a hipobaria intermitente crónica, en la que se aborden a lo menos los siguientes aspectos.

Policlínicos en faena o lugares de trabajo en gran altitud:

i) Arsenal terapéutico;

ii) Ambulancia (m1) en lugares a más de 50 km de un policlínico u hospital;

iii) Protocolo de seguimiento de la aclimatación a la llegada a la faena y a las 24 y 48 horas;

iv) Medidas de mitigación;

v) Autorización sanitaria para realizar trabajos sobre los 5.500 msnm;

vi) Programas preventivos;

vii) Capacitación, y

viii) Brigada de emergencia

CAPÍTULO X. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a hiperbaria

El presente capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia por exposición a condiciones hiperbáricas, considerando lo establecido en el "Protocolo de vigilancia para trabajadores y trabajadoras expuestos a condiciones hiperbáricas", aprobado por Resolución Exenta N°1.491, de 27 de noviembre de 2017, del Ministerio de Salud. En adelante el Protocolo.

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a condiciones hiperbárica

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de

trabajo de las entidades empleadoras, y de los trabajadores con exposición o potencial exposición a condiciones hiperbáricas, de utilidad como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación, evaluación, control y/o vigilancia por exposición ocupacional a condiciones hiperbáricas, identificando el motivo de la solicitud;

b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a condiciones hiperbáricas, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común;

c) Entidades empleadoras identificadas con trabajadores con exposición ocupacional a condiciones hiperbáricas, y

d) Entidades empleadoras con trabajadores con potencial exposición al agente de riesgo, que corresponden aquellas con trabajadores que se desempeñan en condiciones hiperbáricas y que no han sido evaluadas.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado este registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos o que se exponen a condiciones hiperbáricas.

Los centros de trabajo con trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Hiperbaria del SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo VII. EVAST/Hiperbaria de la Letra D, Título I, del Libro IX.

Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar que sus registros contengan la información con el detalle requerido para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Hiperbaria, así como para informar aquella que le sea solicitada en la circular anual del Plan de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. Programa de vigilancia ambiental

a) Identificación de peligro

La identificación de peligro en este programa, tiene como objetivo identificar la presencia o ausencia de trabajadores expuestos.

Se considera que en una entidad empleadora existe exposición a condiciones hiperbáricas, cuando uno o más de sus trabajadores se desempeñan laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA).

b) Evaluación cualitativa

El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras para el levantamiento de información para la elaboración de los Grupos de Exposición Similar (GES) y de los trabajadores que se someterán a vigilancia de la salud, considerando los antecedentes señalados en los numerales i), ii) y iii) del siguiente párrafo y, deberá prescribirles que le remitan esta información.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán mantener registro de la siguiente información de las entidades empleadoras, de los centros de trabajo y los trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas, en tareas de buceo o en cámaras hiperbáricas:

i) Caracterización del GES (campos utilizados en la zona caracterización del GES, módulo EVAST de SISESAT)

En la categorización del GES por exposición a condiciones hiperbáricas, en el área de trabajo y en el proceso, se deben considerar, además, los siguientes aspectos, profundidad máxima de inmersión o de la presurización en cámara hiperbárica, según corresponda; duración del proceso en condiciones hiperbáricas (promedio de horas) y tipo de buceo cuando corresponda, entre otros.

Para registrar la información de profundidad máxima de inmersión o de presurización en cámara hiperbárica, se debe considerar la medición de la última semana de trabajo, debiendo ésta ser representativa del trabajo habitual.

ii) Nómina de trabajadores expuestos (campos utilizados en la zona Centro de Trabajo, módulo EVAST de SISESAT). Se debe tener presente que, en la información del cargo de los trabajadores que realizan actividad de buceo, se debe precisar la categoría de la matrícula del buzo, establecida en el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales, aprobado por el D.S. N°752, de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional.

iii) Información de cada trabajador expuesto a condiciones hiperbáricas, sobre las inmersiones o presurizaciones semanales (número de inmersiones o presurizaciones; mínimo y máximo de los metros de inmersión o presurización y horas en inmersiones o presurizaciones), tipo de buceo, según corresponda, y los años de exposición a condiciones hiperbáricas.

iv) Información de las actividades de asistencia técnica y las medidas prescritas a las entidades empleadoras con

trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en el plazo máximo de 60 días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la prescripción.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado, en el módulo EVAST del SISESAT, mediante la remisión del e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleadora no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" en el campo "causa notificación" de la Zona de Notificación Autoridad.

Por su parte, respecto a los trabajadores que se mantienen en vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la remisión anual de la nómina actualizada de los trabajadores expuestos, según la periodicidad de las evaluaciones. Asimismo, deberá comunicar a la entidad empleadora que le debe informar los nuevos trabajadores contratados expuestos a condiciones hiperbáricas.

3. Programa de vigilancia de la salud del trabajador

El Protocolo contempla la realización de evaluaciones de salud previo a la exposición, durante y cuando dejan de exponerse al riesgo.

Se considera trabajador expuesto a condiciones hiperbáricas a todo trabajador/a que se desempeña laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA). Entre ellos:

- Buzos profesionales en todas sus categorías
- Trabajadores/as de cámaras hiperbáricas
- Instructores/as profesionales de buceo deportivo

a) Evaluación preocupacional y evaluación ocupacional

Las evaluaciones preocupacionales y ocupacionales son obligatorias para los trabajadores que se expondrán o exponen a condiciones hiperbáricas, de acuerdo a lo señalado en el Protocolo. Al respecto, los organismos administradores y los administradores delegados deberán realizar las evaluaciones ocupacionales considerando lo señalado en dicho Protocolo y lo indicado en el Capítulo II. Evaluación Ocupacional de Salud, Letra F, Título II del Libro IV.

b) Vigilancia de la salud

i) Exámenes de vigilancia

Comprende la realización de radiografías de caderas y hombros, las que se deben realizar los años pares a todos los trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas.

Cuando los exámenes de la vigilancia de la salud se realicen en los años pares (radiografía de caderas y hombros), coincidirán con los de la evaluación ocupacional, que también los contempla, por lo que éstos se deberán efectuar sólo una vez y utilizarse para ambas evaluaciones.

Estos exámenes, así como la evaluación médica de los trabajadores realizada en la evaluación ocupacional de salud, se deberán registrar en el módulo EVAST/Hiperbaria del SISESAT. Asimismo, en la medida que se incorporen en el Protocolo nuevos exámenes o evaluaciones para la vigilancia de la salud, éstos deberán ser efectuados y registrados en este módulo del SISESAT.

ii) Exámenes de Egreso

Se realizan a los trabajadores que dejen de exponerse a condiciones hiperbáricas, ya sea por cambio de puesto de trabajo o término de la relación laboral. Los exámenes de egreso tendrán una vigencia de un año a partir de la fecha de su emisión. En caso de postular a otra entidad empleadora, si estos exámenes se encuentran vigentes, se pueden utilizar como exámenes preocupacionales.

El empleador deberá dar aviso a su respectivo organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, cuando un(a) trabajador(a) en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia), en el plazo de 30 días corridos de ocurrido el hecho. Por lo señalado, los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras con trabajadores en vigilancia que deben comunicarles dicha situación.

En todo caso, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Por otra parte, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, para otorgar la prestación, en un plazo máximo de un mes.

Cuando una entidad empleadora con trabajadores en programa de vigilancia de la salud por exposición a condiciones

hiperbáricas, se cambie de organismo administrador o cuando un trabajador se cambie de entidad empleadora y continúe desempeñando funciones con exposición a dichas condiciones, con el objetivo de dar continuidad operativa al programa de vigilancia de la salud, y evitar la repetición de los exámenes radiológicos vigentes a los trabajadores, corresponderá que los organismos administradores efectúen un traspaso de información, conforme a las instrucciones contenidas en el número 4. Traspaso de información entre los organismos administradores, del Capítulo IV. Programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a sílice, Letra F Título II del Libro IV.

En la siguiente Tabla N°1: "Evaluaciones de salud por exposición a condiciones hiperbáricas", se presentan los tipos de evaluaciones de la salud de los trabajadores expuestos o que se expondrán a condiciones hiperbáricas, la batería de exámenes y su periodicidad, de acuerdo a lo señalado en el Protocolo.

Tabla N°1: Evaluaciones de salud por exposición a condiciones hiperbáricas

Exámenes	Preocupacional	Ocupacional	Vigilancia de Salud	Evaluación en caso de Accidente	Egreso
Ficha médica de buceo - Autoevaluación -Evaluación médica	X	X		X	X
Flujo Espiratorio Máximo	X	X		X	X
Indice de Ruffer	X	X		X	X
Radiografía de Tórax	X	X		X	X
Examen de sangre: Hematocrito, glucosa en sangre, hemoglobina glicosilada, perfil lipídico, protrombina, GGTP.	X	X		X	X
ECG	X	X	X		X
Rdaiografía de hombros y caderas	X	cada dos años (evaluación años pares). >40 años =anual		X	
Test de Esfuerzo		cada dos años (evaluación años pares). >45 años =anual		X	

c) Gestión de los resultados

Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores durante el mes, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

i) Número de trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:

- Trabajador citado No asiste
- Trabajado rechaza evaluación

iv) Número total de trabajadores con alteración

v) Número total de trabajadores sin alteración

Los trabajadores que se debe informar en los numerales iv) y v) de esta letra c), corresponden aquellos con o sin signos radiológicos de osteonecrosis, respectivamente.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, los organismos administradores deberán entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores, en el plazo máximo de 20 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada para acceder a sus resultados, según corresponda.

En caso que el resultado de los exámenes evidencie la presencia osteonecrosis, el organismo administrador deberá realizar el estudio para calificar el origen de la enfermedad y las acciones de salud que correspondan.

Los organismos administradores deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en la materia.

d) Asistencia Técnica

En el entendido de que este agente de riesgo no es modificable, los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras con trabajadores expuestos a condiciones hiperbáricas, dirigida al cumplimiento normativo en materias asociadas a la prevención de accidentes y enfermedades:

i) Lista de chequeo de autoevaluación de cumplimiento normativo

Los organismos administradores deberán elaborar una lista de chequeo de autoevaluación de cumplimiento normativo para la actividad de buceo y ponerla a disposición de las entidades empleadoras con trabajadores que realizan esta actividad, en la que se aborden, a lo menos, los siguientes aspectos:

- Competencia del personal de buceo
- Equipos de seguridad y apoyo
- Equipamiento personal mínimo
- Componentes generales del equipo
- Identificación y registros de los equipos
- Características del reposo post inmersión
- Condiciones de los lugares de trabajo

En caso de trabajadores que se desempeñan en cámara hiperbárica, la pauta de autoevaluación debe considerar al menos los siguientes aspectos:

- Capacitación del personal que opera la cámara hiperbárica
- Características de la cámara, instalación y mantención
- Estructura, válvulas y sistemas
- Instrumentación necesaria
- Extintores de incendio
- Instalación
- Identificación y mantención de la cámara

ii) Capacitación a los trabajadores y empleadores

Los organismos administradores deberán confeccionar y ofrecer a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas un curso de buceo seguro, dirigido a prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en esta actividad y sobre los procedimientos de actuación frente a una de estas contingencias.

Asimismo, deberán poner a disposición de las entidades empleadoras con trabajadores que se desempeñan en cámaras hiperbáricas, un curso de prevención de riesgos laborales específico para estos trabajadores.

CAPÍTULO XI. Programas de vigilancia del ambiente y de la salud por exposición a agentes de riesgos, elaborados por los organismos administradores y administradores delegados (Programas no ministeriales)

Conforme lo establecido en el artículo 72, letra g) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es obligación del organismo administrador incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 21 del D.S. N°109 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Salud impartirá las normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológicas, debiendo ser revisados cada 3 años.

La implementación de los programas de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales o detectar precozmente el daño derivado de la exposición y adoptar las medidas necesarias para evitar su avance, mediante distintas acciones como la evaluación del riesgo, la implementación de medidas de control y la evaluación de la salud de los trabajadores, realizadas con la asistencia técnica otorgada por los organismos administradores a las entidades empleadoras o efectuadas por los administradores delegados.

Al respecto, se deberá tener presente lo siguiente:

a) Si existe un protocolo del Ministerio de Salud o un programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores implementado por el organismo administrador o el administrador delegado, para un agente de riesgo que provoca una enfermedad profesional, éstos deberán realizar las acciones que correspondan, debiendo efectuar el levantamiento de riesgo en el respectivo centro de trabajo, para verificar el nivel de riesgo ambiental e ingresar a los trabajadores expuestos a la vigilancia de la salud, cuando corresponda, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, o el plazo que establezca el Compendio para un factor de riesgo específico, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.

b) Si no existe un protocolo del Ministerio de Salud o un programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores implementado por el organismo administrador o el administrador delegado, para determinado agente de riesgo causante de enfermedad profesional, los organismos administradores y los administradores delegados deberán

elaborar un programa de vigilancia para el agente en cuestión y remitirlo a la Superintendencia de Seguridad Social, para su conocimiento, en un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la calificación de la enfermedad profesional.

Los programas de vigilancia del ambiente y/o de la salud de los trabajadores elaborados por los organismos administradores o administradores delegados, deberán ser aplicados en tanto no exista un protocolo de vigilancia normado por el Ministerio de Salud.

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a agentes de riesgo de programas de vigilancia no ministeriales

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral para cada agente de riesgo, como línea base para la implementación y gestión del respectivo programa de vigilancia en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación del peligro, implementación de medidas preventivas para el control del respectivo agente de riesgo, entre otros, identificando el motivo de la solicitud.

b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a un agente de riesgo, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.

c) Entidades empleadoras con centros de trabajo con trabajadores expuestos a agentes de riesgo que se encuentren en un programa de vigilancia ambiental y/o de la salud de su organismo administrador o administrador delegado, según corresponda.

d) Entidades empleadoras con trabajadores con potencial exposición al agente de riesgo, que no han sido evaluadas.

e) Entidades empleadoras que han solicitado evaluación por exposición a un agente de riesgo, en las que se confirma la exposición de sus trabajadores.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado un registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos a agentes de riesgo que no cuenten con protocolo del Ministerio de Salud.

Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar y capturar en sus registros toda la información requerida para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Estándar Mínimo, así como, aquella que le sea requerida en la circular anual del Plan de Prevención.

Los centros de trabajo en los que se identifique la exposición a agentes de riesgos con programas de vigilancia no ministeriales, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo VIII. EVAST/Estándar Mínimo, de la Letra D, del Título I, del Libro IX.

2. Programa de vigilancia ambiental

a) Identificación de peligro y evaluación del riesgo

El organismo administrador deberá elaborar una lista de chequeo que pondrá a disposición de las entidades empleadoras, para la identificación de la presencia o ausencia de cada agente de riesgo del programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud no ministerial. Dicha lista puede incluir los criterios de cumplimiento normativo según cada agente de riesgo.

i) Evaluación cualitativa

Para efectos de la elaboración del informe de una evaluación cualitativa, los organismos administradores y administradores delegados deberán elaborar y mantener un registro de las características de los puestos de trabajo susceptibles de ser evaluados (GES), del nivel de riesgo, de la prescripción de medidas a las entidades empleadoras y la verificación de su cumplimiento, según corresponda.

ii) Evaluación cuantitativa

Para el desarrollo de las mediciones ambientales de un agente de riesgo, los organismos administradores deberán considerar las metodologías de muestreo y análisis que establece el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), y cuando éste no las haya establecido, se podrán utilizar aquellas recomendadas por organismos técnicos especializados, como el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales (ACGIH), entre otros.

Los resultados de las mediciones se evaluarán con los límites permisibles para los agentes químicos y físicos establecidos en el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud. No obstante, en caso de no existir un valor específico en dicho reglamento, los organismos administradores y administradores delegados, podrán utilizar los límites recomendados por organismos técnicos internacionales especializados en la materia, manteniendo registro de la fuente utilizada. En estos casos, se deberá efectuar los ajustes para el cálculo, considerando las horas de la jornada laboral chilena y los factores de corrección por extensión horaria o altura geográfica, de acuerdo a lo establecido en el

citado D.S. N° 594.Asimismo, en el informe de la evaluación cuantitativa que se entregue a la entidad empleadora, se deberá indicar el valor del límite permisible (LPP, LPT o LPA) o límite de tolerancia biológica (LTB) de la norma utilizada, precisando la fuente.

Respecto de los resultados obtenidos en la medición ambiental, el organismo administrador deberá prescribir medidas para el control del riesgo a la entidad empleadora, cuando corresponda, así como, el administrador delegado deberá adoptar las medidas, conforme a lo instruido en el artículo 57 del D. S. N°594, de 1999, del Ministerio de salud.

Por su parte, si en los resultados se identifican niveles de riesgo bajo o valores bajo el LPP, la prescripción deberá enfocarse en la mantención de la gestión de control de riesgo, a través de medidas para la mejora de procesos dirigidos a disminuir los niveles detectados al máximo posible y el uso de EPP cuando corresponda.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en un plazo máximo de 60 días hábiles. Esta nómina deberá contener la información de los trabajadores expuestos de acuerdo a los datos definidos en el respectivo documento electrónico 64 del módulo EVAST/Estándar Mínimo.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social, las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado al módulo EVAST del SISESAT, mediante la remisión de un e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleador no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" del campo "causa notificación de la Zona de Notificación Autoridad".

b) Informes a las entidades empleadoras

Los organismos administradores deberán entregar a sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas un informe con los resultados de las evaluaciones y reevaluaciones, cualitativas y/o cuantitativas, que efectúen en cada centro de trabajo. Asimismo, deberán entregarles un informe cuando realicen la verificación del cumplimiento de las medidas prescritas.

Los informes deberán incluir, a lo menos, los siguientes elementos:

i) Caracterización de la exposición

ii) Identificación de los grupos de exposición similar. Para efectos de trazabilidad, el organismo administrador deberá entregar asistencia técnica a la entidad empleadora, para la adecuada identificación de los GES en la evaluación cualitativa, de manera que se asegure que el grupo de exposición similar de la evaluación cualitativa coincida con el registrado en la evaluación cuantitativa. No obstante, en el caso de existir diferencias, el GES válido será el registrado en la evaluación cuantitativa

iii) Nivel de riesgo

iv) Prescripciones de medidas, según corresponda

v) Otro tipo de asistencia técnica (difusión del protocolo, capacitación de los trabajadores, entre otras)

vi) Prescripción de la remisión de la nómina de trabajadores expuestos

vii) Fecha de próxima evaluación de medición ambiental

La fecha de la reevaluación de la medición ambiental se debe establecer en el respectivo programa de vigilancia, de acuerdo al agente y el nivel de riesgo.

En caso que el organismo administrador identifique que la entidad empleadora no haya implementado, en el plazo establecido, las medidas prescritas específicas para el control del riesgo, cuando el valor del agente en vigilancia se encuentre sobre el límite permisible, deberá notificar esta situación a la entidad fiscalizadora correspondiente.

viii) Fecha de verificación

El organismo administrador para realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas prescritas para disminuir o controlar la exposición al agente de riesgo, deberá definir la fecha o plazo para su implementación, la que debe constar en el informe entregado a la entidad empleadora, y determinar la fecha en que realizará la verificación de su cumplimiento.

Los administradores delegados deberán controlar el cumplimiento de las medidas definidas para el control del riesgo, en los plazos programados.

La entrega del informe de la evaluación cualitativa a la entidad empleadora no deberá exceder el plazo de los 30 días hábiles, a partir de la fecha de su realización. Y de 60 días hábiles para la evaluación cuantitativa, exceptuando los informes de la evaluación ambiental de agentes que requieren un tiempo de análisis que excede los plazos señalados anteriormente, por ejemplo, para la medición y análisis de sílice ambiental.

3. Evaluación de salud de los trabajadores

La evaluación de la salud de los trabajadores expuestos a un agente de riesgo incluye las evaluaciones ocupacionales y las evaluaciones del programa de vigilancia de la salud:

a) Las evaluaciones ocupacionales de salud

   Respecto de las evaluaciones de salud ocupacionales, deberán ser realizadas conforme a las instrucciones impartidas en el Capítulo II. Evaluación ocupacional de salud, Letra F, Título II del LIbro IV.

b) Programas de vigilancia de salud de los trabajadores
   Para efecto del ingreso de un trabajador a un programa de vigilancia de salud, el organismo administrador o administrador delegado deberá identificar para cada agente, un nivel de riesgo para determinar el ingreso y la periodicidad del control de la salud de los trabajadores.

   Por su parte, la evaluación de la salud debe estar compuesta por exámenes y/o evaluaciones, establecidos considerando la evidencia científica nacional e internacional existente, para la pesquisa daño o potencial daño a la salud. Dicha evidencia científica deberá estar a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

   Los programas de vigilancia de la salud del trabajador deberán estar compuestos por evaluaciones de salud que se realicen durante el desempeño de sus funciones y al término de la exposición al agente de riesgo, cuando corresponda. Asimismo, deberá incorporar la evaluación postocupacional cuando la exposición al agente de riesgo pueda provocar una enfermedad profesional que se manifiesta posterior al término de la exposición, por ejemplo, asbestosis, mesotelioma, entre otros.

   Por lo señalado, los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras con trabajadores en vigilancia, que deben comunicarles cuando un(a) trabajador(a) en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia).

   Por otra parte, si un trabajador no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

   Asimismo, si un trabajador se presenta ante el organismo administrador solicitando se le realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, y de acuerdo al agente de riesgo en vigilancia, otorgar dicha prestación cuando corresponda.

   Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir a la entidad empleadora, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 24 horas, de conocido el resultado del examen, la reubicación temporal del o de los trabajadores hasta la normalización de los parámetros de laboratorio. Asimismo, deberán realizar las acciones de salud y preventivas que correspondan.

   Los resultados de las evaluaciones de salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada, dejando constancia de su recepción. Dicho informe deberá contener lo siguiente:

   i) Número de trabajadores expuestos

   ii) Número de trabajadores evaluados

   iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado por:

      - Trabajador citado No asiste
      - Trabajador rechaza evaluación. El organismo administrador o el administrador delegado, deberá registrar el medio por el cual el trabajador rechaza la evaluación, por ejemplo, por correo electrónico, teléfono, presencial, entre otros.
      - Trabajador pendiente de evaluación, por condiciones o alteraciones que impiden terminar dicha evaluación

   iv) Número total de trabajadores sin alteración

   v) Número total de trabajadores con alteración

Adicionalmente, el organismo administrador deberá entregar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación, y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores, en el plazo máximo de 20 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada para acceder a sus resultados, según corresponda.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán adoptar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la legislación vigente.

4. Capacitación de los trabajadores

Por cada programa de vigilancia del ambiente y/o de la salud elaborado, el organismo administrador y el administrador delegado, deberán confeccionar un curso de capacitación y ponerlo a disposición de la o las entidades empleadoras. Estos cursos deben incluir dentro de las temáticas, los efectos en la salud de la exposición laboral al agente de riesgo, las medidas preventivas para controlar el riesgo, entre otros, y deben estar dirigidos a comités paritarios, sindicatos, prevencionistas de riesgos y trabajadores expuestos.

El organismo administrador y el administrador delegado deberán registrar dichos cursos en el sistema de capacitación de SISESAT, mediante documento electrónico 23 o 26, según corresponda, de acuerdo con las instrucciones de la Letra F. Capacitación. Sistema de Capacitación, del Título I, Libro IX.

CAPÍTULO XII. Programa de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a Citostáticos

El presente capítulo contiene las responsabilidades de los organismos administradores y administradores delegados en la implementación de la vigilancia por exposición a Citostáticos, considerando lo establecido en el "Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores expuestos a Citostáticos", aprobado por la Resolución Exenta N°1.093, de 21 de septiembre de 2016, del Ministerio de Salud, en adelante el Protocolo.

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral a Citostáticos

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con trabajadores que se exponen a citostáticos, como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia ambiental y de la salud en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras que hayan requerido asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación del riesgo, implementación de medidas preventivas o de mitigación de la exposición a citostáticos, sobre la evaluación de la salud por exposición ocupacional a citostáticos, entre otros, identificando el motivo de la solicitud;

b) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales por exposición a citostáticos, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común;

c) Entidades empleadoras con fuentes de exposición laboral, es decir, donde se realicen actividades o tareas de manipulación de citostáticos, considerando al menos: industria farmacéutica; instalaciones destinadas a la preparación y/o administración de citostáticos (hospitales, clínicas, laboratorios u otros donde existan trabajadores (as) expuestos a citostáticos); unidades de distribución de envase primario y preparados citostáticos; bodegas y áreas de almacenaje de citostáticos y, centros de acopio de residuos citostáticos.

Los centros de trabajo en los que se identifique la presencia de citostáticos, de las entidades empleadoras señaladas en las letras a), b) y c) del párrafo precedente la exposición, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Estándar mínimo de SISESAT, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo IX. EVAST/Citostáticos, Letra D, Título I, del Libro IX. Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar que sus registros contengan la información con el detalle requerido para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Estándar mínimo, así como para informar aquella que le sea solicitada en la circular anual del Plan de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Asimismo, las empresas con administración delegada deberán elaborar y mantener actualizado un registro, con información de sus centros de trabajo con trabajadores expuestos a citostáticos, según la presencia del agente en los centros de trabajo.

Cabe señalar que, para efectos de este programa vigilancia se ha determinado utilizar el EVAST/Estándar Mínimo, considerando los elementos mínimos de la vigilancia ambiental y de salud que los organismos administradores deben registrar en el SISESAT.

2. Programa de vigilancia ambiental

a) Identificación de peligro y evaluación del riesgo

Para efectos del presente programa, la identificación de peligro se debe realizar como mínimo, en todos los centros que posean potencialmente las fuentes de exposición laboral, según lo indicado en las letras a), b), y c) del número 1 de este Capítulo XII.

Identificada la presencia del agente de riesgo "Citostáticos" en un centro de trabajo, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, la realización de la evaluación cualitativa, con una periodicidad mínima anual, ello a través de la aplicación de la lista de chequeo establecida en el Anexo N°1 del Protocolo del Ministerio de Salud, basada en el cumplimiento de la normativa vigente, categorizando en semáforo el incumplimiento de los requisitos establecidos en dicha normativa.

Asimismo, el organismo administrador debe informar a la entidad empleadora que le debe remitir los resultados la aplicación de dicha evaluación, en el plazo establecido en el Protocolo, el que se precisa a continuación.

i) Evaluación cualitativa

Esta evaluación se realiza considerando el resultado de la verificación de la autoevaluación efectuada por la entidad

empleadora, utilizando la lista de chequeo antes señalada.

Cabe señalar que, las entidades empleadoras deben enviar los resultados de esta evaluación, al respectivo organismo administrador en un plazo no mayor de una semana de aplicada, y el organismo administrador deberá verificar en terreno los resultados obtenidos, en un plazo de 20 días hábiles, contando desde la recepción de dicha evaluación.

De acuerdo a los requisitos incumplidos, categorizados en la lista de chequeo según los criterios (R), (N), (A), se establecen los plazos de cumplimiento de la intervención, contados desde la verificación en terreno realizada por el organismo administrador, de acuerdo a lo siguiente:

- Color Rojo (R): la empresa tendrá el plazo de un mes para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa. Si en la segunda visita de verificación se mantiene el incumplimiento, el organismo administrador deberá informar esta situación en un plazo máximo de una semana a la Autoridad Sanitaria.
- Color Naranjo (N): la empresa tendrá un plazo de tres meses para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa. Si en la segunda visita de verificación se mantiene el incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Autoridad Sanitaria en un plazo máximo de una semana.
- Color Amarillo (A): la empresa tendrá un plazo de seis meses para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa. Si en la segunda visita de verificación se mantiene el incumplimiento, el organismo administrador deberá informar a la Autoridad Sanitaria en un plazo máximo de una semana.

Para determinar en un centro de trabajo el nivel de riesgo por exposición a citostáticos, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, deberá en base a los resultados de la verificación de la aplicación de la lista de chequeo, concluir dicho nivel considerando lo siguiente:

- Nivel de Riesgo 3: Si existe al menos un ítem en color rojo
- Nivel de Riesgo 2: Si no existen ítems de color rojo y tiene al menos uno color naranjo
- Nivel de Riesgo 1: Si tiene uno o más amarillos, sin ítems de color rojo ni naranja
- Nivel de Riesgo 0: Se cumplen todos los ítems

Por otra parte, en caso de detectar en la lista de chequeo un incumplimiento, el organismo administrador deberá prescribir las medidas que correspondan; verificar cumplimiento de las medidas luego de cumplidos los plazos establecidos en el Protocolo, y en caso de incumplimiento, deberá informarlo a la respectiva SEREMI de Salud, en el plazo previamente señalado, y proceder al recargo de la cotización adicional diferenciada, conforme a lo dispuesto en el número 9. Sanciones por incumplimiento de las medidas prescritas del Capítulo I, Letra G, Título II de este Libro IV.

El organismo administrador y el administrador delegado deberá mantener registro de la verificación en terreno de los resultados de lista de chequeo aplicada por la entidad empleadora y de la verificación de las medidas prescritas.

Asimismo, los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica a las entidades empleadoras que lo requieran, para la aplicación de la lista de chequeo o para la identificación de los trabajadores expuestos a citostáticos.

Lo anterior, considerando la normativa existente en Chile, en particular la Norma General Técnica Nº 25 para la Manipulación de Medicamentos Antineoplásicos en las Farmacias de Hospitales, aprobada por Resolución Exenta Nº562, de 1998, del Ministerio de Salud, u otra que la reemplace en el futuro.

Las empresas con administración delegada con centros de trabajo con trabajadores expuestos a citostáticos, deberán aplicar la lista de autoevaluación, implementar las medidas que correspondan y verificar su cumplimiento, de acuerdo a lo señalado previamente.

ii) Índice de Contacto Citotóxico

La estimación del nivel de exposición de los trabajadores que se desempeñan con productos citostáticos es una labor en la que se tiene en cuenta el número de preparaciones, manipulaciones y horas trabajadas.

Al respecto, el Ministerio de Salud ha determinado utilizar el criterio de clasificación basado en la frecuencia de la preparación y administración de sustancia citotóxicas, denominado Índice de Contacto Citotóxico (I.C.C), que permite estimar la intensidad de la exposición.

```
I.C. C. = (Np + Na) / Nh
```

Donde:

- Np: Número de preparaciones realizadas por un trabajador durante un tiempo determinado.
- Na: Número de administraciones realizadas durante un tiempo determinado.
- Nh: Número de horas semanales efectivas realizadas en la tarea.

El índice define tres niveles crecientes de exposición, cada uno de los cuales está asociado a medidas de control particulares.

- NIVEL 1: Valores de ICC menores que 1, ICC < 1, corresponde a la preparación y administración ocasional, asociado a un mínimo de recomendaciones.
- NIVEL 2: valores de ICC en el rango entre 1 y 3, 1< ICC < 3, corresponde a la preparación y administración en cantidades moderadas. Se asocia áreas de trabajo aisladas específicas.
- NIVEL 3: valores de ICC mayores a 3, ICC < 4,5. Corresponde a las tareas de preparación y administración realizadas de manera intensiva y rutinaria. Se asocia a una unidad centralizada, equipada y adaptada a tal fin.

Ningún trabajador puede estar expuesto a una frecuencia de contacto, con valores de ICC individual mayores a 4,5.

El cálculo de este índice es responsabilidad de la entidad empleadora, quien debe determinarlo semanalmente en todos los trabajadores definidos como ocupacionalmente expuestos y mantener registro de estos datos.

El Ord. B33/N° 3627, de 22 de septiembre de 2017, del Ministerio de Salud, específica la forma de cálculo en las siguientes áreas:

- Área de Preparación: N° preparaciones realizadas en la semana de trabajo/N° horas de trabajo semanal. Cálculo en forma semanal e individual.
- Quimioterapia Ambulatoria: N° total de administraciones realizadas en la unidad en la semana de trabajo/N° horas totales semanales. Cálculo semanal e igual para todos los trabajadores de esta área.
- Quimioterapia Hospitalizados: N° administraciones realizadas por cada uno(a) de los trabajadores en la semana/N° total de horas trabajadas en la semana por cada uno de los trabajador/as. Cálculo en forma semanal e individual.

En el citado Ord, B33/N° 3627, además, se define al "Expuesto(a) Ocasional", que corresponde aquel trabajador que no se desempeña de forma permanente en una unidad de quimioterapia, pero que, sin embargo, puede exponerse ocasionalmente a drogas citostáticas.

Al respecto, el organismo administrador o administrador delegado deberá mantener registro del Índice de Contacto Citotóxico por grupo de exposición similar (GES) y de sus variaciones durante el año. Para ello, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, cuando realice la verificación en terreno de los resultados de autoevaluación, que le informe de las variaciones de este índice durante el año. De esta manera, dentro de la información que deberán mantener de las entidades empleadoras, se encuentran los datos del índice obtenidos en la verificación en terreno y, las variaciones anuales informadas por dichas entidades.

Para la elaboración de un GES, el organismo administrador o empresa con administración delegada deberán considerar los siguientes elementos:

- Nombre GES: Es el nombre asignado por el organismo administrador o administrador delegado al GES.
  Estos grupos se deben conformar considerando la información proporcionada por la entidad empleadora, y podrían estar constituidos por uno o más trabajadores.
- Área Trabajo GES: Es un atributo que da cuenta del lugar y de una referencia espacial del área en la cual se desempeña el grupo.
- Proceso GES: Es un atributo asignado por el organismo administrador o administrador delegado, en concordancia con la designación que la entidad empleadora le atribuye al proceso operacional evaluado. Se debe registrar además maquinaria o equipo utilizado, según corresponda.
- Tarea GES: Es un atributo que identifica la(s) actividad(es) que ejecuta el grupo.
- Cargos Entidad empleadora GES: Cargo(s) contractual(es) u operativo(s) asignado por la entidad empleadora. Se deberán registrar todos los cargos que constituyen el GES.

Número Trabajadores GES: corresponde al número total de trabajadores pertenecientes al grupo y expuestos al agente evaluado, al momento de la evaluación ambiental.

b) Medidas preventivas asociadas a la manipulación de citostáticos

El organismo administrador deberá asesorar a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas en la implementación de programas de prevención asociados al manejo de citostáticos, cuando éstas lo requieran, para ello deben tener presente las obligaciones generales y específicas de las entidades empleadoras, establecidas en el Protocolo.

Los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras, cursos dirigidos a los trabajadores, considerando los siguientes temas:

i) Marco normativo de la Ley N°16.744 y las prestaciones del seguro de esta ley.

ii) Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores expuestos a Citostáticos, incluidos los riesgos asociados al manejo de citostáticos y las medidas de prevención.

3. Evaluación de la salud del trabajador expuesto a Citostáticos

Las evaluaciones de la salud de los trabajadores expuestos a citostáticos, incluye las evaluaciones pre-ocupacionales, ocupacionales y las evaluaciones del programa de vigilancia de la salud:

a) Evaluaciones ocupacionales

Las evaluaciones ocupacionales son obligatorias. El organismo administrador y el administrador delegado deberán realizar las evaluaciones ocupacionales de acuerdo a lo señalado en la "Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a citostáticos", del Ministerio de Salud, y lo instruido en el Capítulo II. Evaluación Ocupacional de Salud, Letra F, Título II, de este Libro IV.

Estos exámenes se deben realizar cada tres años con el objetivo de revalidar la condición de salud necesaria para que los trabajadores puedan continuar desempeñándose expuestos a citostáticos.

Los exámenes que se deben realizar corresponden a la misma batería aplicada en contexto de la evaluación pre-ocupacional y, de acuerdo a lo indicado en el Protocolo, rigen las mismas contraindicaciones:

- Encuesta de Salud (Anexo N°6 del Protocolo)
- Hemograma completo con recuento de reticulocitos y plaquetas
- Pruebas hepáticas (transaminasa GOT, GPT y GGT)
- Creatinina plasmática
- Evaluación Médica.

En el caso que la evaluación ocupacional por exposición a citostáticos haya sido realizada el mismo año en que corresponde la vigilancia de la salud, y con una diferencia inferior a 6 meses, el hemograma podrá ser revalidado para efectos de la señalada vigilancia.

b) Vigilancia de la salud

i) Vigilancia de Salud mientras el trabajador permanece desempeñando sus funciones expuesto a citostáticos en la entidad empleadora:

Se entenderán como trabajadores expuestos los siguientes:

- Trabajadores del área de preparación de citostáticos realizadas al interior de una central de preparados estériles, actividad que involucra a los profesionales encargados de la preparación y a quienes lo asisten en dicha tarea.
- Trabajadores del área de administración del preparado a pacientes en terapia oncológica parenteral, y quienes lo asisten en dicha tarea en forma permanente.

En relación con la nómina de trabajadores expuestos que requieren ingresar a vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita dicha nómina en el plazo máximo de 60 días corridos, contado desde la fecha de la notificación de la prescripción.

El organismo administrador deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social las entidades empleadoras que no han remitido la señalada nómina en el plazo antes citado, en el módulo EVAST/Estándar Mínimo del SISESAT, mediante la remisión del e-doc 68, registrando la opción 5 "Entidad empleadora no entrega nómina de trabajadores expuestos en el plazo establecido" en el campo "causa notificación" de la Zona de Notificación Autoridad.

Por su parte, respecto a los trabajadores que se mantienen en vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la remisión anual de la nómina actualizada de los trabajadores expuestos, según la periodicidad de las evaluaciones. Asimismo, deberá comunicar a la entidad empleadora que le debe informar los nuevos trabajadores contratados que se expondrán a citostáticos.

La vigilancia incluirá las siguientes acciones:

- Encuesta de salud (Anexo N°7 del Protocolo), anual
- Hemograma completo con recuento de reticulocitos y plaquetas, anual
- Medición de ciclofosfamida en orina cada 6 meses, en los casos de trabajadores con exposición directa a esta sustancia (administración y preparación)

El examen de orina para la medición de ciclofosfamida debe ser tomado al término del tercer día de la semana laboral. En el caso de realizar sistema de turnos, la muestra se debe tomar al final de la jornada laboral, evitando la toma de muestra el día viernes.

El médico de medicina del trabajo deberá evaluar todos los exámenes de los trabajadores en vigilancia, y solicitar citar a evaluación médica a todos aquellos trabajadores que tengan uno o más exámenes alterados.

Aquellos trabajadores que presenten exámenes normales, deberán ser citados a control con la enfermera de medicina del trabajo o de salud ocupacional quien les informará los resultados y reforzará medidas preventivas según lo que establece el Protocolo, o bien, el trabajador podrá recibir el resultado de los exámenes por medios digitales y la consejería de la señalada enfermera por medios electrónicos, con el reforzamiento de las medidas preventivas.

En caso de exámenes alterados, se deben adoptar las siguientes acciones.

En el caso de detectarse algún parámetro fuera de rango normal en el hemograma, sugerente a hemopatía maligna, el médico de medicina del trabajo decidirá el estudio complementario.

En los casos en que la ciclofosfamida en orina se encuentre sobre el valor establecido en el D.S N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, el trabajador deberá ser reubicado en puesto de trabajo sin exposición a citostáticos por un período mínimo de 3 días. La repetición del examen podrá ser realizada al tercer día. Paralelamente el equipo de higiene ocupacional del organismo administrador deberá revisar las condiciones ambientales y verificar el cumplimiento de la normativa vigente a través de la lista de chequeo (si es que ésta no ha sido aplicada aún), realizando una investigación de las posibles causas del resultado alterado en el trabajador. Esta información deberá ser entregada en un informe técnico a medicina del trabajo para ser evaluado por el médico de medicina del trabajo, junto con el resultado del segundo examen, quien decidirá el reingreso del trabajador a su lugar de trabajo.

La encuesta de salud, del Anexo N°7 del Protocolo, deberá ser realizada por la enfermera o por personal del área de salud capacitado en la aplicación de este instrumento. Si la encuesta de salud presenta positivo algunos de los signos y síntomas señalados en ella o presenta algunos de los antecedentes de salud reproductiva consultados, o lleva más de un año tratando de embarazarse, el trabajador o trabajadora debe ser evaluado por médico de medicina del trabajo.

El médico de medicina del trabajo determinará la necesidad de solicitar los exámenes complementarios a realizar, incluyendo función hepática y renal, y su manejo posterior.

En el caso de encontrar síntomas, signos y/o exámenes sugerentes de patología oncológica, el médico de medicina del trabajo deber derivar al trabajador(a) al proceso de calificación de enfermedad profesional.

ii) Vigilancia de término de exposición

Corresponde a la etapa final de programa de vigilancia y debe ser realizada a todo trabajador que termina su exposición a citostáticos (desvinculación, cambio de puesto de trabajo a otro sin exposición a citostáticos). Es responsabilidad de la entidad empleadora notificar a su organismo administrador, cuando un trabajador termina su exposición a citostáticos.
Los exámenes que corresponde realizar son los siguientes:

- Hemograma completo
- Medición de ciclofosfamida en orina, en los casos de trabajadores con exposición directa a esta sustancia
- Examen médico

En el caso de encontrar signos o síntomas asociados a patología oncológica, el médico de medicina del trabajo deber derivar al trabajador (a) al proceso de calificación de enfermedad profesional.

c) Gestión de los resultados
Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada y no individualizada, dejando constancia de su recepción.

Dicho informe deberá contener los siguientes:

i) Número de trabajadores expuestos a citostáticos

ii) Número de trabajadores evaluados

iii) Número de trabajadores pendientes de evaluación, desagregado según:

- Trabajador citado No asiste (Trabajador citado para toma de exámenes o evaluación de salud, no asiste)
- Trabajador rechaza evaluación

iv) Número total de trabajadores sin alteración

v) Número total de trabajadores con alteración

Los trabajadores que se debe informar en los numerales iv) y v) de esta letra c), corresponden aquellos con o sin alteraciones asociadas a la exposición a citostáticos, respectivamente.

El organismo administrador debe mantener registro, físico o digital, del rechazo de la evaluación por parte del trabajador (a).

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de los trabajadores evaluados con la fecha de su evaluación y la nómina de los trabajadores pendientes de evaluación.

Asimismo, el organismo administrador deberá entregar los resultados de las evaluaciones a los trabajadores, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde su realización, por medios físicos o digitales, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada para acceder a sus resultados, según corresponda. Dicho plazo, no aplicará respecto de los hemogramas cuyos resultados deben ser informados en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Los organismos administradores deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de los trabajadores, conforme a la normativa vigente en la materia.

CAPÍTULO XIII. Programa de vigilancia ambiental y de la salud por exposición a metales y metaloides

El protocolo de vigilancia ocupacional por exposición a metales y metaloides, aprobado por la Resolución Exenta N°606, de 2023, del Ministerio de Salud, en adelante el Protocolo, establece el rol que le compete, entre otros, a los organismos administradores y la administración delegada; los lineamientos para la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de las personas trabajadores expuestas a metales y metaloides (cadmio, cromo VI, mercurio, manganeso, arsénico y plomo inorgánico) y los compuestos a base de ellos, así como, las competencias y formación específica que debe poseer cada profesional que ejecuta actividades asociadas.

1. Registro de las entidades empleadoras con exposición o potencial exposición laboral metales y metaloides

Los organismos administradores deberán elaborar y mantener actualizado un registro que permita identificar los centros de trabajo de las entidades empleadoras, con trabajadores que se exponen a metales y metaloides, como línea base para la implementación y gestión del programa de vigilancia ambiental y de la salud en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

El mencionado registro deberá contener la siguiente información:

a) Entidades empleadoras en que se identifica la presencia de metales y metaloides, es decir, aquellas en que se presenta una de las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del Capítulo IV. Trabajador y trabajadora expuesta, del Protocolo. Lo anterior, en base a la identificación de peligro informada por la entidad empleadora al organismo administrador o realizada por éste;

b) Entidades empleadoras que hayan requerido previamente asistencia técnica al organismo administrador, para la identificación el peligro, evaluaciones cualitativas o cuantitativas, implementación de medidas preventivas o de mitigación de la exposición a metales y metaloides, evaluación de la salud por exposición ocupacional a metales y metaloides, entre otros, y

c) Entidades empleadoras con denuncias de enfermedades profesionales o de intoxicaciones, por exposición a metales y metaloides, ya sea que se califiquen posteriormente como de origen laboral o común.

Los centros de trabajo en los que se identifique la presencia de metales y metaloides, de las entidades empleadoras señaladas en las letras a), b) y c) del párrafo precedente, deberán ser registrados por los organismos administradores y administradores delegados en el módulo EVAST/Estándar mínimo de SISESAT, de acuerdo con lo instruido en el Capítulo X. EVAST/Metales y Metaloides, de la Letra D, Título I, Libro IX. Por lo señalado, los organismos administradores y administradores delegados deberán revisar que sus registros contengan la información con el detalle requerido para la completitud de los documentos electrónicos del módulo EVAST/Estándar mínimo, así como para informar aquella solicitada en la circular del Plan anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. Vigilancia ambiental

Esta vigilancia se realiza cuando existan personas trabajadoras que se desempeñan en ambientes de trabajo con la presencia de los agentes considerados en el Protocolo y de acuerdo con los criterios ahí establecidos. Cabe precisar que, esta vigilancia incluye a las personas trabajadoras de las empresas contratistas o subcontratistas que laboren en lugares con presencia de metales, aunque el proceso productivo no sea de dicha empresa, sino de una mandante.

El organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que incluya estos agentes en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER), identificándolos por su nombre químico, en caso que no lo haya realizado.

Además, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora con centros de trabajo en los que exista la presencia de metales o metaloides, que incorporen estos agentes en su sistema de gestión de riesgos laborales. Así como, otorgarles asistencia técnica en esta materia, si lo requieren:

a) Evaluación Cualitativa

La evaluación cualitativa es una herramienta estandarizada, aplicada por personal adecuadamente calificado, basada en la caracterización del riesgo en el ambiente de trabajo y la exposición de los trabajadores. Al respecto, la Subsecretaria de Salud Pública, mediante Ordinario B33/N°4371, de 26 de octubre de 2023, recomendó el uso de la metodología "*Control Banding*" para realizar la evaluación cualitativa, considerando como base de trabajo la *Nota Técnica N° 64* "*Agentes Químicos: Criterios Básicos para la Aplicación de Medidas de Control a través de la Evaluación Cualitativa Simplificada por exposición Inhalatoria Metodología Control Banding*", del Instituto de Salud Pública (ISP) de Chile, o la que la reemplace.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán realizar la evaluación cualitativa considerando los aspectos mínimos del documento contenido en el Anexo N°60: "Evaluación cualitativa de exposición ocupacional a metales/metaloides", Letra K, Titulo II, de este Libro IV, elaborado en base a las propuestas presentadas por dichas entidades. En esta evaluación se identifican los grupos de exposición similar expuestos a metales y metaloides, se verifica el cumplimiento de exigencias del Protocolo y se prescriben las medidas de control aplicables de acuerdo con lo establecido en la mencionada *Nota Técnica N° 64*, las señaladas en las fichas COSHH Essentials: easy steps to control chemicals del HSE y en otros documentos técnicos en caso de ser necesario. Este documento deberá completarse en base a los antecedentes proporcionados por la empresa, herramienta de identificación de metales y/u observaciones efectuadas al momento de visitar el centro de trabajo a evaluar.

Para efectuar la evaluación cualitativa, el organismo administrador deberá solicitar a la entidad empleadora los siguientes antecedentes mínimos:

i) Actividad económica, código CIIU;

ii) Descripción de la actividad asociada a la presencia de metales, metaloides o sus compuestos;

iii) Tamaño de la empresa, según el número de trabajadores;

iv) Ubicación del centro de trabajo a evaluar;

v) Altura geográfica donde están ubicados los sitios o puestos de trabajo a evaluar;

vi) Número de trabajadores(as) distribuidos en las áreas de producción y/u otras áreas en las que se identifique la presencia de metales o metaloides, turnos y horas de trabajo a la semana, e

vii) Identificación de las áreas y etapas críticas de los diferentes procesos realizados (productivos, limpieza, manejo de materiales, entre otros) que generan contaminación por metales, metaloide o sus compuestos.

Con la información previamente señalada, el organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, deberá evaluar en terreno en conjunto con el experto en prevención de riesgos o en su defecto con el encargado de prevención de riesgos y/o el profesional del área de los procesos productivos de la entidad empleadora, la información para la correcta elaboración de la evaluación cualitativa.

Ahora bien, se deberá implementar una nueva evaluación cualitativa, si posterior a la evaluación, los procesos han sido modificados o se han incorporado nuevos Grupos de Exposición Similar (G.E.S.) en los procesos productivos, con el objetivo de evaluar las nuevas condiciones de exposición y actualizar la información asociada.

Una vez concluida la evaluación cualitativa el organismo administrador o administrador delegado, deberá:

i) Entregar el informe de la evaluación cualitativa a la entidad empleadora, en un plazo de 30 días corridos, a partir de la fecha de la evaluación, en el que se incluyan, cuando corresponda, las medidas prescritas de control y/o de prevención de riesgos; la solicitud de un cronograma de implementación de las medidas técnicas o ingenieriles, que el empleador le debe entregar en el plazo máximo de dos meses, y se indique la fecha en que corresponde la evaluación cuantitativa, y

ii) Prescribir a la entidad empleadora que debe informar los resultados de la evaluación cualitativa y las medidas de prevención y/o de control prescritas, a las personas trabajadoras expuestas, así como, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y a las empresas contratistas y subcontratistas involucradas, según corresponda.

Los organismos administradores deberán verificar el cumplimiento de las medidas prescritas producto de la evaluación cualitativa, en el plazo señalado en el número 8, Capítulo I, Letra G, Titulo II de este Libro IV, y en el caso de incumplimiento de medidas prescritas, se deberá considerar el riesgo en Categoría N°1, y recargar la tasa de cotización adicional diferenciada de la entidad empleadora, de acuerdo con lo instruido en el Capítulo IV, Letra B, Título II, del Libro II.

El informe de verificación de las medidas deberá contener, al menos, los datos establecidos en el Anexo N°9: Elementos mínimos versión impresa. Verificación de medidas de la Letra K del Título II de este Libro IV y deberá ser notificado a la entidad empleadora, en la forma y condiciones establecidas en el número 6. Notificación, Capítulo I, Letra G, Titulo II de este Libro IV.

Además, el organismo administrador y el administrador delegado deberán generar y enviar los documentos electrónicos correspondientes del módulo EVAST/Mínimo, con toda la información requerida, en un plazo máximo de 30 días corridos, contado desde la fecha de la entrega del informe de evaluación cualitativa a la entidad empleadora, así como, la remisión al SISESAT de la información del recargo de la tasa de cotización, cuando corresponda.

b) Evaluación Cuantitativa

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán realizar las evaluaciones ambientales cuantitativas dentro de los 6 meses siguientes, a contar de la fecha en que se efectuó la evaluación cualitativa, y con la periodicidad indicada en la Tabla N°1. Periodicidad de la vigilancia ambiental cuantitativa según nivel de riesgo, del Protocolo. Asimismo, deberán efectuar las acciones que se indican en el punto 5.2.2 Acciones y medidas según nivel de riesgo, del mismo Protocolo.

En todo caso, los organismos administradores deberán prescribir a las entidades empleadoras las medidas de prevención y/o de control, fijando los plazos para su implementación de acuerdo con lo señalado en el Protocolo. Para la prescripción de las medidas y la verificación de su cumplimiento deberán considerar las instrucciones contenidas en el Capítulo I, Letra G, Título II de este Libro IV.

Las y los profesionales que realicen la evaluación ambiental cuantitativa deberán contar con formación o experiencia demostrable en higiene ocupacional o industrial, y los laboratorios de análisis de muestras ambientales deberán estar adscritos a los Programas de Ensayo Interlaboratorio ambiental, del Instituto de Salud Pública. Las tomas de muestras ambientales, las estrategias de muestreo y los criterios de muestreo a utilizar (tiempos de muestreo, instrumentos, equipos e implementos para toma de muestras), se deberán realizar según lo establecido en los Capítulos VII y IX, del "*Manual Básico sobre Mediciones y Toma de Muestras Ambientales y Biológicas en Salud Ocupacional*" y de manera complementaria el "*Protocolo para la toma de muestra de metales en aire con filtro MEC*", ambos del Instituto de Salud Pública (ISP) de Chile.

3. Vigilancia de la salud

Las personas trabajadoras expuestas a metales y metaloides, sujetas a vigilancia de la salud son aquellas que se desempeñen en un ambiente de trabajo cuya concentración promedio ponderada, producto de un muestreo de tipo personal y representativo de una jornada de trabajo habitual, es igual o superior al 50% del Límite Permisible Ponderado del agente evaluado, corregido si corresponde.

Asimismo, las personas trabajadoras que se exponen a agentes de riesgo que se clasifique en los grupos A1 y A2 del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud (grupo "A1" comprobadamente cancerígenas para el ser humano y grupo "A2" sospechosas de ser cancerígenas), deben ingresar a vigilancia de la salud, independiente de las concentraciones ambientales alcanzadas en el lugar de trabajo. Para estos efectos, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le remita la nómina de estas personas trabajadoras, en el plazo de 10 días corridos, contado desde la fecha de la identificación de la presencia del agente.

El Protocolo contempla las siguientes evaluaciones de la salud:

a) Evaluación ocupacional;

b) Vigilancia de exposición;

c) Vigilancia de efectos, y

d) Egreso del programa de vigilancia

Estas evaluaciones de la salud deben ser realizadas por los organismos administradores y las empresas con administración delegada, según corresponda, con la periodicidad que se indica en la siguiente tabla.

Tipo de evaluación	Periodicidad	Exámenes y evaluación
Evaluación ocupacional	Cada 3 años	Evaluación médica orientada al daño hepático y renal, hemograma completo, creatininemia, perfil hepático, evaluación neurológica.
Vigilancia de exposición	Cada 6 meses	Medición del metal o metaloide en sangre u orina, según corresponda. Considerar el momento de la toma de la muestra de cromo y arsénico inorgánico y sus metabolitos metilados, según lo señalado en el Protocolo.
Vigilancia de efectos	Se realiza si ante la existencia de una muestra de vigilancia de exposición alterada, se toma una segunda muestra que también está alterada, luego del periodo de retiro de exposición. Inicio de la vigilancia dentro de los siguientes 5 días hábiles.	Evaluación según pauta de evaluación médica señalada en el Protocolo.
Egreso del programa de vigilancia	Se realiza al término de la exposición, por desvinculación, renuncia voluntaria, cambio de puesto de trabajo u otro, y hasta 30 días corridos posteriores a ella.	Evaluación según pauta de evaluación médica señalada en el Protocolo.

Para estas evaluaciones se deberá informar a las personas trabajadoras el objetivo y la metodología de los exámenes a realizar, debiendo firmar previamente un Consentimiento Informado. Además, durante la toma de exámenes o la entrega de resultados, el organismo administrador y la empresa con administración delegada deberán realizar una Consejería de Salud a las personas trabajadoras, la que debe considerar pertinencia cultural, educacional, de género y migrante y podrá ser realizada de manera individual o grupal, en charlas presenciales o virtuales (videos, presentaciones u otros), en las cuales se aborden los contenidos mínimos señalados en el Protocolo.

Cabe señalar que, en la vigilancia de exposición se mide la concentración de la sustancia peligrosa o sus metabolitos en la sangre o en la orina de los trabajadores, según corresponda, la que se compara con el Límite de Tolerancia Biológica (LTB) establecido en el D.S. N°594, para determinar si examen está alterado (mayor LTB) o no (menor o igual LTB).

Los organismos administradores y administradores delegados deben realizar el o los análisis de los indicadores biológicos del presente Protocolo, en laboratorios que presten servicios de análisis de dichos analitos, los cuales deben participar en el Programa de Evaluación Externa de la Calidad - Ensayos de Aptitud (PEEC-EA) del Instituto de Salud Pública (ISP).

Cuando el resultado del examen se encuentre alterado, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora el retiro transitorio de la persona trabajadora de la fuente de exposición, por los días señalados en el Protocolo, lo que deberá ser cumplido por la entidad empleadora en el plazo de 24 horas desde que es notificada por el organismo administrador. Además, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que le confirme la realización de esta actividad, mediante un medio electrónico que permita mantener respaldo de la información. Igualmente, la empresa con administración delegada, en esta situación deberá retirar a las o los trabajadores de la fuente de exposición en el plazo antes señalado y por los días indicados en el Protocolo.

Luego de cumplido el periodo de retiro antes señalado, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según corresponda, deberá tomar una nueva muestra y verificar en terreno la implementación de las medidas preventivas prescritas. Se evaluarán además las conductas de la persona trabajadora (adherencia a las pautas del proceso de trabajo, uso de elementos de protección, hábitos de higiene en el ambiente de trabajo, tales como no fumar, ni consumir alimentos en zonas y/o áreas con exposición, entre otros), para determinar las condiciones que determinaron la alteración del indicador biológico. La verificación en terreno deberá ser realizada por una dupla formada por un profesional de seguridad y uno de la salud, específicamente enfermería con formación en salud ocupacional, según lo establecido en el Protocolo.

El organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, en base al resultado de la muestra y la implementación de las medidas preventivas y/o de control prescritas por parte de la entidad empleadora, determinará: si el trabajador puede reintegrarse a sus tareas habituales; la aplicación de sanciones por no implementar las medidas prescritas y la presentación de un plan de acción al organismo administrador (plazo de 5 días hábiles), o la derivación del trabajador a la vigilancia de efectos dentro de los siguientes 5 días hábiles a la recepción del resultado del examen.

En relación con la evaluación de la vigilancia de efectos, el organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, deberán concluirla en un plazo de 15 días hábiles, contado desde fecha del resultado alterado del examen, y elaborar un informe con el resultado de esta evaluación de salud, entregando copia de este informe a la persona trabajadora evaluada.

Por otra parte, en caso de término de la exposición de la persona trabajadora, la entidad empleadora es la responsable de dar aviso oportuno de esta situación al organismo administrador, para que realice la *evaluación de egreso*. Para estos efectos, el organismo administrador deberá informar sobre esta evaluación a la entidad empleadora, a lo menos una vez en el año.

La evaluación de egreso se realizará hasta 30 días corridos posterior al término de la exposición. No obstante, si pasados los 30 días corridos, posterior al término de la exposición, el trabajador solicita la evaluación de su estado de salud por exposición a los agentes de riesgo de este Protocolo, el organismo administrador o empresa con administración delegado deberán efectuar la evaluación de salud de egreso considerando que el trabajador no hubiere sido informado oportunamente de esta prestación, por parte de su empleador, siempre y cuando esta no supere los 2 meses desde el término de la exposición.

Si los exámenes de vigilancia ocupacional se encuentran vigentes, es decir, dentro del periodo de los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de término de exposición, el organismo administrador y el administrador delegado los podrá utilizar como insumo para la evaluación de egreso.

Por su parte, cabe señalar que cuando se trate de una persona trabajadora que ingresa a vigilancia de la salud por la presencia de un metal o metaloide carcinógeno, y el resultado de la evaluación cuantitativa de dicho metal o metaloide sea inferior al límite de cuantificación, se deben mantener en vigilancia de la salud hasta que dejen de trabajar en presencia de dichos agentes. En estos casos la evaluación de egreso se realizará conforme lo indica el Protocolo.

El organismo administrador o el administrador delegado, según corresponda, deberá entregar al trabajador o la trabajadora el resultado de los exámenes de la vigilancia de salud, por medio físico o electrónico resguardando su confidencialidad, en un plazo máximo de 48 horas desde que dispone de ellos, dejando constancia de su entrega o de la información proporcionada para acceder a sus resultados, según corresponda.

Los resultados de las evaluaciones de la vigilancia de la salud realizadas a los trabajadores durante el mes, deberán ser entregados a la entidad empleadora de manera agrupada y no individualizada, dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente, dejando constancia de su recepción o manteniendo evidencia de su entrega.

Dicho informe deberá contener lo siguiente:

a) Número de personas trabajadoras expuestas (sujetas a vigilancia de la salud, incluidas aquellas que trabajan en presencia de agentes del grupo A1 y A2), desagregada según agente de riesgo, cuando corresponda;

b) Número de personas trabajadoras evaluadas;

c) Número de personas trabajadoras pendientes de evaluación, desagregado según:

    i) Persona trabajadora citada No asiste, y

ii) Persona trabajadora rechaza evaluación

d) Número total de personas trabajadoras con alteración;

e) Número total de personas trabajadoras sin alteración, y

f) Número total de personas trabajadoras derivadas para la calificación del origen de la enfermedad/sale de vigilancia de la salud.

Las personas trabajadoras que se deben informar en los numerales iv) y v), corresponden aquellos con o sin alteración, respectivamente, de la evaluación de la vigilancia de efectos, de egreso o del examen de la vigilancia de exposición a metales, metaloides o sus compuestos.

Adicionalmente, el organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora la nómina de las personas trabajadoras evaluados con sus fechas de evaluación y la nómina de las personas trabajadoras pendientes de evaluación.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán tomar todos los resguardos destinados a la protección de los datos sensibles de las personas trabajadoras, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

4. Derivación para la calificación de la enfermedad

Cuando en la evaluación de la vigilancia de efectos se detecte al menos un elemento clínico de los señalados en la pauta de evaluación médica, el organismo administrador o la empresa con administración delegada, según corresponda, deberá derivar a la persona trabajadora al proceso de calificación del origen de la enfermedad e informar a la entidad empleadora que debe elaborar la DIEP por sospecha de enfermedad profesional. Dicha derivación se deberá realizar en un plazo máximo de 24 horas hábiles, contado desde la fecha del informe de la evaluación médica de la vigilancia de efectos.

La información de la resolución de la calificación de origen de la enfermedad se deberá remitir al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), en los plazos establecidos para estos efectos. Además, para el ingreso de datos de la vigilancia del ambiente y de salud en el SISESAT, se debe tener presente hacer la apertura de un e-doc 51, de acuerdo a lo señalado en el Capítulo X. EVAST/Metales y Metaloides, de la Letra D, Título I, Libro IX.

5. Notificación a la autoridad sanitaria

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán:

a) Notificar el Informe de la evaluación cualitativa con las medidas prescritas, en el plazo de 5 días corridos, cuando la respectiva SEREMI de Salud lo requiera;

b) Notificar las empresas o centros de trabajo con nivel de riesgo 4 y 3, dentro de los primeros 5 y 10 días hábiles del mes siguiente al que se recibieron los resultados del laboratorio, respectivamente, e

c) Informar los indicadores biológicos sobre el LTB, en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la fecha del resultado del análisis de la muestra biológica, por la vía y a la persona que le haya informado la respectiva SEREMI de Salud.

6. Capacitación y difusión

Los organismos administradores deberán mantener a disposición de las entidades empleadoras, cursos sobre los riesgos por exposición ocupacional a metales y metaloides, los que podrán ser realizados desagregados según agente de riesgo.

Dichos cursos deberán incluir los siguientes contenidos mínimos:

a) Presencia de metales y metaloides de riesgo para la salud y formas de exposición;

b) Vías de ingreso al cuerpo humano, efectos agudos y crónicos en la salud;

c) Aspectos generales de las evaluaciones ambientales cualitativas y cuantitativas, que permita a las personas trabajadoras comprender los resultados de las evaluaciones ambientales;

d) Medidas de prevención y de control del riesgo de acuerdo con la jerarquía de control;

e) Uso correcto y cuidados de los equipos de protección personal (EPP), y

f) Hábitos saludables y de buenas prácticas en el trabajo que contribuyan en la prevención de los riesgos (evitar comer o fumar en lugares de exposición, no trasladar ropa contaminada al hogar, entre otras)

La capacitación podrá ser realizada a través de la modalidad presencial, e-learning u otra que asegure la entrega y comprensión de los contenidos a los trabajadores/as expuestos a metales y/o metaloides. La capacitación deberá ser de a lo menos 1 hora de duración.

Asimismo, la empresa con administración delegada, que corresponda implemente la vigilancia ocupacional por exposición a

metales, metaloides o sus compuestos, deberá informar y capacitar a sus trabajadores/as sobre los riesgos de dicha exposición y las medidas de prevención o de control adoptadas, realizando anualmente el curso antes señalado, el que deberá incluir una parte práctica sobre el manejo y uso de los EPP.

El organismo administrador y el administrador delegado deberán registrar dichos cursos en el sistema de capacitación de SISESAT, mediante documento electrónico 23 o 26, según corresponda, de acuerdo con las instrucciones de la Letra F. Capacitación. Sistema de Capacitación, del Título I, Libro IX.

Por su parte, los organismos administradores deberán, como medida de difusión, elaborar folletos con información relativa a la prevención de los riesgos por exposición a cada metal o metaloide a que se refiere el Protocolo, los que deben mantener disponible en formato electrónico.

7. Informe de evaluación de protocolo

Los organismos administradores y administradores delegados deberán realizar una evaluación anual de la implementación y eficacia del programa de vigilancia por exposición ocupacional por exposición a metales y metaloides, en base al menos los indicadores que se señalan en el Protocolo.

Una copia del informe de la mencionada evaluación anual deberá ser remitido a la evast@suseso.cl, los primeros 10 días del mes de febrero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los requerimientos que realice la Autoridad Sanitaria.

Los organismos administradores y administradores delegados, considerando los resultados de la evaluación del programa, deberán incluir en su plan anual de prevención, los nuevos mecanismos y estrategias definidas, que permitan incorporar mejoras.

CAPÍTULO XIV. Programa de vigilancia por exposición a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados al trabajo (TMERT)

Este capítulo establece las responsabilidades de los organismos administradores y empresas con administración delegada en la implementación de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo musculoesqueléticos, en concordancia con lo establecido en el "Protocolo de vigilancia ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT", en adelante, "el Protocolo", aprobado mediante la Resolución Exenta N°327, de 5 de marzo de 2024, del Ministerio de Salud.

1. Aspectos generales

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán llevar a cabo de manera sistemática las acciones de vigilancia ambiental y de la salud que permitan determinar la exposición laboral a factores de riesgo de TMERT y el estado de salud de las personas trabajadoras expuestas, propendiendo a la prevención de dicha exposición a través de la transformación de situaciones de trabajo riesgosas en un contexto participativo que promueva la cultura preventiva.

De acuerdo con el Protocolo, las etapas de identificación y evaluación de los riesgos que comprende la vigilancia ambiental, requieren de la observación directa y presencial de las tareas por parte del evaluador, sobre una situación de trabajo real, la que debe ser complementada con entrevistas a los trabajadores que habitualmente desarrollan las tareas observadas, imágenes fotografías o videos que evidencien la condición de la tarea evaluada y recopilación documental.

La recolección de información a través de observación de las tareas, entrevistas y recopilación documental, se deberá llevar a cabo según lo establecido en el Anexo N°66: "Instructivo para la recolección de información para el análisis de las tareas", de la Letra K. Anexos, Título II del presente Libro IV.

Las competencias de los profesionales que podrán realizar la identificación avanzada, la evaluación inicial y avanzada, son aquellas establecidas en el 13.2.1. del Protocolo y en el número 5. Competencias profesionales, Capítulo XIV, Letra F, Título II del presente Libro IV.

La prescripción y verificación del cumplimiento de las medidas prescritas a las entidades empleadoras producto de la identificación avanzada y de la evaluación inicial o avanzada, deberá ser realizado por el mismo profesional que efectuó dicha identificación o evaluación, con la finalidad de mantener una unidad de criterio durante esos procesos. Sólo en casos excepcionales y debidamente justificados, esas actividades podrán ser desarrolladas por un profesional distinto, por ejemplo, cuando aquél que realizó la identificación o evaluación ya no pertenezca al organismo administrador, se encuentre haciendo uso de una licencia médica o de su feriado legal, o se vea impedido, por una causa de fuerza mayor, de realizar la prescripción y verificación. Cuando ello ocurra, deberá enviarse un correo a planprevención@suseso.cl informando esta situación y la causa que lo justifica.

En caso que la entidad empleadora no implemente las medidas de control prescritas, el organismo administrador deberá aplicar lo establecido en el número 8, Capítulo I, Letra G, Título II del presente Libro IV.

Los informes técnicos de la identificación avanzada y de la evaluación inicial y avanzada que los organismos administradores deben elaborar y entregar a las entidades empleadoras, según lo dispuesto en el número 5.3. del Protocolo, deberán contar con la firma del profesional evaluador y la del representante de la entidad empleadora, como señal de recepción. Además, este último podrá acusar recibo de la recepción de los informes mediante un correo electrónico.

El registro y reporte de las evaluaciones ambientales y de la salud por exposición a factores de riesgo de TMERT se deberá realizar en el módulo EVAST/Estándar Mínimo del SISESAT considerando lo señalado en el Capítulo XI, Letra D, Título I, del Libro IX.

Por ello, los organismos administradores y empresas con administración delegada deberán revisar que sus registros contengan la información con el detalle requerido para la completitud de los documentos electrónicos, además de la requerida en la circular del plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

2. Vigilancia ambiental

a) Identificación avanzada en las micro y pequeñas empresas

De acuerdo con el Protocolo, es responsabilidad de los organismos administradores realizar la identificación avanzada en los puestos de trabajo de las micro y pequeñas empresas en que se identifique inicialmente la presencia de uno o más factores de riesgo de TMERT.

Si con motivo de otra actividad de asistencia técnica, de la calificación de una enfermedad músculoesquelética como de origen profesional o previo a realizar la identificación avanzada, un organismo administrador advierte que la entidad empleadora no ha realizado la identificación inicial o avanzada, según corresponda, deberá prescribirle que la efectúe y brindarle la asistencia técnica indicada en el número 6, Letra D,Título II del presente Libro IV.

Dependiendo de la condición y nivel de riesgo que arrojen como resultado los procesos de identificación avanzada - condición aceptable y de identificación avanzada - condición crítica, los organismos administradores deberán desarrollar las acciones que correspondan, según lo indicado en los números 5.1.2. y 5.1.3 del Protocolo y considerar además las siguientes instrucciones:

i) Riesgo aceptable: En el informe técnico a que se refiere el número 5.3 del Protocolo, deben informar a las entidades empleadoras que, transcurridos 3 años, se deberá realizar un nuevo proceso de identificación, partiendo por la identificación inicial, salvo que durante el transcurso de ese período exista un cambio en las condiciones en que se desarrollan las tareas o se califique una enfermedad musculoesquelética como de origen laboral. En ambas situaciones se deberá realizar inmediatamente una nueva identificación;

ii) Riesgo crítico: Se deberá prescribir a la entidad empleadora la implementación, en un plazo no superior a 90 días, de las medidas correctivas para la intervención de esta condición de riesgo de modo de llevarla a una condición de riesgo aceptable, procediendo luego a su reevaluación y las acciones que correspondan de acuerdo a lo señalado en el Protocolo.

   En la determinación de estas medidas se deberá poner énfasis en aquellas situaciones asociadas a las preguntas de las tablas de identificación avanzada condición crítica que hayan influido en que la valoración del riesgo resultará en niveles críticos. Además, estas medidas deberán ser definidas participativamente en conjunto con los representantes de las entidades empleadoras y las personas trabajadoras que realizan las tareas en riesgo no aceptable, priorizando medidas ingenieriles y administrativas relativas a la organización del trabajo, pudiendo ser complementadas con medidas administrativas de otro orden.

   Si el organismo administrador verifica que la entidad empleadora no ha cumplido la implementación de las medidas correctivas deberá notificar a la Autoridad Sanitaria en la forma y oportunidad establecidas en el número N°9 del Protocolo.

iii) Riesgo intermedio: Para estimar con mayor precisión en qué grado están influyendo los factores presentes en la tarea, y qué hacen que resulte en esta condición, se deberá pasar a la etapa de evaluación inicial aplicando las metodologías, de acuerdo con el tipo de tarea, criterios de aplicación y limitaciones de los distintos métodos. En caso de que no fuese posible, deberán aplicarse directamente metodologías de Evaluación Avanzada pertinente al riesgo y la situación de trabajo analizada.

Si una micro o pequeña empresa realiza el proceso de identificación avanzada con un Profesional Capacitado o Profesional Especialista en Ergonomía, según lo requerido en el número 13.2.1. del Protocolo, el organismo administrador deberá considerar los resultados obtenidos en esa identificación y continuar con las siguientes las etapas de la vigilancia ambiental y de la salud que le competen.

Cuando el organismo administrador haya realizado la identificación avanzada y ésta arroje riesgos en "Condición No Aceptable", sea crítica o no crítica, deberá, en conjunto con la entidad empleadora, elaborar en un plazo de 5 días hábiles, desde la obtención de los resultados, un listado de las personas trabajadoras expuestas, quienes ingresarán a vigilancia de la salud.

De igual forma, deberán elaborar conjuntamente el listado de personas trabajadoras expuestas, cuando se califique una enfermedad musculoesquelética como de origen profesional.

En ambas situaciones, para la elaboración del referido listado se deberán considerar los criterios establecidos en el número 3.3 del Protocolo, para la conformación de los Grupos de Exposición Similar (GES). El listado de personas trabajadoras expuestas deberá contener como mínimo la siguiente información:

i) Nombre completo de las personas trabajadoras

ii) RUN

iii) Sexo

iv) Puesto de trabajo que ocupan

v) El o los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto/a

Si es la entidad empleadora quien realiza la identificación avanzada, el organismo administrador deberá prescribirle que le remita el listado de personas trabajadoras expuestas, con la información mínima antes señalada, en un plazo no superior a 5 días hábiles luego de haber obtenido los resultados de la identificación avanzada.

b) Evaluación inicial y avanzada

i) Aspectos generales

De acuerdo con el Protocolo la evaluación inicial y avanzada es responsabilidad de los organismos administradores y deben efectuarla utilizando las metodologías dispuestas en él y en la Guía Técnica de MMC. Esta evaluación debe efectuarse por cada tarea, pudiendo una tarea requerir la aplicación de uno o más métodos, según los factores de riesgo presentes en su desarrollo.

Independientemente de las metodologías utilizadas para evaluar las distintas situaciones, se deberá considerar el uso de la versión más reciente de cada una de ellas.

La elección de una metodología para un análisis particular estará determinada por el problema, el tipo de tarea, los criterios de aplicación y limitaciones de los distintos métodos, así como aspectos prácticos propios de cada situación de trabajo. De esta forma, para seleccionar un método de evaluación se deberán considerar las especificaciones del Anexo III del Protocolo y las contenidas en los puntos 4.2, 4.3 y el Anexo N°4 de la Guía Técnica de MMC.

El riesgo global de cada una de las tareas dependerá del nivel de riesgo de los factores evaluados, considerando el que se encuentre en la peor condición.

Las metodologías de evaluación inicial y avanzada pueden ser complementadas con otras que ayuden a generar una valoración del riesgo más integral. En el caso de los riesgos asociados a la manipulación manual de cargas o personas, se deben tomar en consideración las recomendaciones planteadas en los puntos 4.2 y 4.3 de la señalada Guía Técnica.

Si la entidad empleadora realiza la evaluación inicial y avanzada con un Profesional Capacitado o Profesional Especialista en Ergonomía, de acuerdo con lo indicado en el número 13.2.1. del Protocolo, el organismo administrador deberá considerar los resultados obtenidos en esa evaluación e implementar las etapas de vigilancia de la salud que le competen.

En la determinación de las medidas correctivas que deben prescribir los organismos administradores ante condiciones de riesgo no aceptables o niveles de riesgos medio o alto, se deberá poner énfasis en aquellos factores de riesgo asociados que hayan influido en dicha valoración. Además, estas medidas deberán ser definidas participativamente en conjunto con los representantes de las entidades empleadoras y las personas trabajadoras que realizan las tareas con los referidos niveles de riesgo, priorizando medidas ingenieriles y administrativas relativas a la organización del trabajo, pudiendo ser complementadas con medidas administrativas de otro orden.

ii) Evaluación inicial

Cuando corresponda realizar la evaluación inicial, deberán evaluarse la totalidad de las tareas que componen el puesto de trabajo, según el o los riesgos identificados previamente.

La evaluación inicial puede arrojar factores en niveles de riesgo en bajo, medio o alto/ Aceptable o No Aceptable, según lo indicado en el Protocolo. Dependiendo de la condición o nivel de riesgo los organismos administradores deben desarrollar las acciones que correspondan según lo indicado en el número 5.2.1 del Protocolo.

Respecto de las metodologías MAC y MAC+VMAC respectivamente, así como las tareas de empuje y arrastre que deban ser evaluadas mediante la metodología RAPP, se entenderá como resultado de Riesgo Bajo, cuando en todos los factores obtienen como resultado color "Verde"; Riesgo Medio, cuando uno o más factores resultan en color "Amarillo" o "Naranja"; y Riesgo Alto, cuando uno o más factores de riesgo resultan en "Rojo" o "Morado". En particular, para las tareas de manipulación de personas o pacientes, se deberá pasar inmediatamente a la etapa de evaluación avanzada, evaluando mediante las metodologías establecidas en la Guía Técnica de Evaluación y Control de los Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Cargas o Personas.

Si la evaluación inicial arroja una condición de riesgo en nivel medio, alto o no aceptable, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la implementación, en un plazo no superior a 90 días, de las medidas correctivas para su intervención de modo de llevarla a una condición de riesgo bajo y proceder luego a su reevaluación conforme a lo señalado en el Protocolo.

Si el organismo administrador verifica que la entidad empleadora no ha implementado las medidas, deberá notificar

a la Autoridad Sanitaria en la forma y plazo establecidos en el número 9 del Protocolo.

Si la reevaluación arroja que se mantiene en riesgo alto, medio o no aceptable, se debe continuar con la aplicación de las metodologías de evaluación avanzada.

iii) Evaluación Avanzada

Para la evaluación avanzada de los riesgos de TMERT, se deben utilizar como mínimo las metodologías establecidas por el Protocolo y la Guía Técnica de MMC, según los factores de riesgo asociados a cada tarea, clasificando los niveles de riesgo según lo señalado en los mencionados cuerpos normativos.

En particular, para la evaluación de las tareas de manejo o manipulación manual de personas o pacientes, se deben utilizar las metodologías MAPO, HEMPA o PTAI, estableciéndose los niveles de riesgo según sus resultados, de la siguiente manera:

- Riesgo Aceptable: Cuando de la aplicación del método MAPO se obtiene como resultado "Riesgo Irrelevante" o "Riesgo Ausente", es decir, Índice MAPO igual o menor a 1,5; en la aplicación del método PTAI se obtiene un Índice de carga física mayor a 80%, o en la aplicación del método HEMPA se obtiene nivel de riesgo sobre 20 puntos, y
- Riesgo No Aceptable: Cuando de la aplicación del método MAPO se obtiene como resultado "Riesgo Alto" o "Riesgo Medio", es decir, Índice MAPO igual o mayor a 1,51; en la aplicación del método PTAI se obtiene un Índice de carga física igual o menor a 80%, o en la aplicación del método HEMPA se obtiene nivel de riesgo igual o menor a 20 puntos.

Si la evaluación avanzada arroja un nivel de riesgo medio, alto o no aceptable, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora la implementación, en un plazo no superior a 90 días, de las medidas administrativas y de 180 días, en el caso de las ingenieriles, y proceder luego a su reevaluación conforme a lo señalado en el Protocolo. Si verifica que la entidad empleadora no ha implementado esas medidas deberá notificar a la Autoridad Sanitaria en la forma y plazo establecido en el número 9 del Protocolo.

Si la reevaluación arroja que el nivel de riesgo sigue siendo medio, alto o no aceptable, se deberá efectuar nuevamente el proceso de identificación avanzada - condición crítica y continuar con el proceso de evaluación, según lo definido en el Protocolo.

3. Vigilancia de la salud

De acuerdo con el Protocolo los organismos administradores y empresas con administración delegada deben ingresar a vigilancia de la salud a las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo que se encuentren en condiciones No Aceptables (riesgo crítico e intermedio), según los resultados obtenidos en la Identificación Avanzada, incluidos los GES.

El ingreso debe efectuarse en un plazo máximo de 30 días corridos, contados de la obtención de esos resultados.

Asimismo, deben ingresar a vigilancia de la salud a las personas trabajadoras que integran un GES determinado con motivo de la calificación de una enfermedad musculoesquelética como de origen profesional.

Las personas trabajadoras que ingresen a vigilancia de la salud deberán constar en el listado de personas trabajadoras expuestas, a que se refiere el número 2. Vigilancia Ambiental, Capítulo XIV, Letra F, Título II del presente LIbro IV y se mantendrán en vigilancia hasta que el puesto de trabajo sea modificado y llevado a condiciones aceptables según los resultados de la identificación avanzada, evaluación inicial o evaluación avanzada.

Sin perjuicio de lo anterior, si el puesto de trabajo fue modificado y llevado a condiciones aceptables en alguna de las etapas antes señaladas, de igual manera deberá realizar la evaluación de egreso detallada en el punto 12.1.3. del Protocolo de Vigilancia de TMERT.

Durante la evaluación de vigilancia de la salud o la entrega de sus resultados, el organismo administrador o la empresa con administración delegada deberá realizar una consejería de salud a las personas trabajadoras expuestas, en los términos establecidos en el número 12.1. del Protocolo:

a) Evaluaciones de la salud

Las evaluaciones de vigilancia de la salud de efectos tienen por objeto pesquisar de manera oportuna en las personas trabajadoras sintomatología dolorosa y limitación funcional derivada de la exposición a factores de riesgo de TMERT, con la finalidad de realizar intervenciones para mejorar las condiciones de trabajo, evitar la aparición o progresión de una enfermedad y derivar a tratamiento y calificación de la enfermedad, cuando corresponda.

La primera evaluación de vigilancia de salud se debe efectuar mediante la aplicación del Cuestionario Nórdico de Percepción de Sintomatología Dolorosa validado para población trabajadora chilena.

Si el Cuestionario Nórdico de Percepción de Sintomatología Dolorosa resulta alterado para extremidades superiores y columna, deberán aplicarse imediatamente los cuestionarios de limitación funcional establecidos en el Protocolo. Para el resto de los segmentos corporales no se requerirá la valoración de la limitación funcional, manteniendo solo el criterio de

alteración asociado a la valoración de sintomatología dolorosa descrito anteriormente.

Las evaluaciones de vigilancia de salud para pesquisa de sintomatología dolorosa y/o limitación funcional deberán realizarse cada 6 meses durante el horario laboral de la persona evaluada.

Las evaluaciones antes señaladas podrán llevarse a cabo tanto en dependencias del organismo administrador como en los centros de trabajo donde se desempeñan las personas trabajadoras expuestas y deberán realizarse dentro de la jornada de trabajo de los trabajadores evaluados. Estas se realizarán de manera individual en espacios físicos cerrados que permitan mantener la confidencialidad de la información entregada, sin la presencia de más personas o sistemas de grabación en video y/o audio.

Una vez que las personas trabajadoras en vigilancia hayan finalizado su exposición por algunos de los motivos establecidos en el número 12.1.3 del Protocolo, se deberá realizar una evaluación de egreso utilizando los mismos instrumentos, secuencia y criterios que en él se definen. Esta evaluación deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días corridos desde el término de exposición, lo que debe ser informado por el empleador. Si las evaluaciones de vigilancia realizadas durante la exposición ocupacional estuviesen vigentes al momento del término de la exposición, podrán ser utilizadas como parte de la evaluación de egreso.

Si los resultados de las evaluaciones de vigilancia de la salud cumplen con los criterios de alteración definidos en el Protocolo para todos los segmentos corporales, se deberá derivar a la persona trabajadora para el diagnóstico de enfermedad y su calificación de origen, según lo establecido en el Libro III. Denuncia, Calificación y Evaluación de Incapacidades Permanentes.

b) Citación de las personas trabajadoras a evaluaciones de vigilancia de la salud

Cuando los organismos administradores deban citar a las personas trabajadoras para realizar las evaluaciones de vigilancia de la salud en sus dependencias, deberán coordinar con las entidades empleadoras la fecha y hora en que se realizará la evaluación, haciéndoles presente lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley N°16.744 y artículo 68 del Decreto Supremo N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La citación de las personas trabajadoras deberán efectuarla a través de los medios de contacto registrados en el listado de personas trabajadoras expuestas, realizando, con una antelación mínima de 7 días, al menos 2 intentos de contacto no continuos, mediante llamadas telefónicas o mensajería de texto (por ejemplo, whatsapp, SMS, entre otros) y, en caso de no obtener respuesta, mediante el envío de correos electrónicos. Cualquiera sea el medio utilizado, deberá siempre indicarse el lugar, fecha y hora de la evaluación.

c) Manejo de la información de resultados de evaluaciones de vigilancia de salud

Los resultados de las evaluaciones de vigilancia de salud por exposición a riesgos de TMERT y de egreso deben ser entregados por el organismo administrador o empresa con administración delegada directamente a la persona trabajadora por medio físico o electrónico, resguardando su confidencialidad.

En tanto, los resultados informados a la entidad empleadora serán enviados de manera agregada, despersonalizada y por puesto de trabajo, con el objeto de suministrar información que permita focalizar la intervención de puestos de trabajo que requieran implementación de medidas de control de los riesgos.

4. Traspaso de información de la vigilancia ambiental y de la salud entre organismos administradores

Cuando una entidad empleadora con personas trabajadoras en programa de vigilancia de la salud por exposición a factores de riesgo de TMERT se cambie de organismo administrador aquél del cual proviene deberá traspasar al nuevo organismo la información de la vigilancia ambiental y de la salud, conforme a las instrucciones establecidas en la letra a), número 4, Capítulo IV, Letra F, Capítulo IV, Título II del Libro IV, para el agente sílice y que resulten conciliables con el Protocolo de TMERT.

5. Competencias profesionales

a) Profesionales de la seguridad y salud en el trabajo que realizan la identificación avanzada

Los profesionales de los organismos administradores que realicen la identificación avanzada deben poseer un título profesional de al menos 8 semestres de duración otorgado por alguna institución de educación superior reconocida por el Estado o un título profesional de la misma duración mínima, otorgado por una entidad de educación en el extranjero y validado en Chile de acuerdo a la normativa vigente para tal fin.

Además, deberán contar con un certificado que dé cuenta de la aprobación dentro de los últimos 5 años, de la capacitación en gestión de riesgos de TMERT destinada a Expertos en Prevención de Riesgos y otros profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo contenido y alcance se establece en el Anexo N°64: "Capacitación para la gestión de riesgos de TMERT según grupo objetivo", Letra K. Anexos, Título II de este Libro IV.

b) Profesionales Profesionales que realizan la evaluación de los riesgos de TMERT

Según se indica en la siguiente tabla, la evaluación inicial debe ser realizada por los profesionales con las competencias

requeridas en el Protocolo y en la Guía Técnica de MMC, dependiendo del factor de riesgo:

PROFESIONAL	FACTORES DE RIESGO TMERT
Profesional especialista en Ergonomía capacitado	Trabajo repetitivo de extremidades superiores; Posturas forzadas/sostenidas; Vibraciones del segmento mano-brazo o cuerpo entero
Profesional Especialista en Ergonomía Capacitado o Profesional Capacitado	Manejo Manual de Cargas o Personas

En tanto, tanto, la evaluación avanzada de los riesgos de TMERT sólo podrá ser realizada por una Profesional Especialista en Ergonomía Capacitado.

Por "Profesional Especialista en Ergonomía Capacitado" y "Profesional Capacitado", se deben entender aquellos profesionales definidos en el 4.1. de la Guía Técnica de MMC y en el número 13.2.1. del Protocolo, que además posean un certificado que dé cuenta de la aprobación, durante los últimos 5 años, de la capacitación en las metodologías de evaluación inicial y avanzada de los riesgos de TMERT, con una duración no menor a la establecida en el señalado protocolo, 50% de las cuales, al menos, deben ser prácticas y poseer una evaluación final.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, la capacitación seguirá los contenidos, duración, modalidad y frecuencia establecidos en el Protocolo. Respecto de los contenidos, deberá enfatizarse en la enseñanza y aprendizaje de las metodologías de evaluación inicial y avanzada establecidas en el Protocolo de vigilancia ocupacional por exposición a factores de riesgo de TMERT y Guía Técnica de Evaluación y Control de los riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Cargas, considerando la realización de al menos un ejercicio práctico por cada metodología abordada.

Las capacitaciones destinadas a generar competencias para la aplicación de metodologías de evaluación inicial y avanzada de los riesgos de TMERT (incluidos los riesgos de manipulación manual de cargas y personas) podrán ser impartidas por organismos nacionales competentes como organismos administradores, universidades y el Instituto de Salud Pública.

c) Profesionales de salud que realizan las evaluaciones de vigilancia de salud

Los instrumentos de vigilancia de salud, tanto ocupacional como de egreso, deberán ser aplicados por un Enfermero, Terapeuta Ocupacional, Kinesiólogo o Técnico en Enfermería de Nivel Superior (TENS), con Registro Individual de Prestadores de Salud de la Superintendencia de Salud y que posean formación en salud ocupacional, según lo requerido en el Protocolo y en la aplicación de los cuestionarios de evaluación de salud de trabajadores expuestos a TMERT, a que se refiere la letra a) del número 3. Vigilancia de la salud, precedente.

Los organismos administradores deberán velar por que los profesionales que realicen estas evaluaciones cuenten con los requerimientos de formación detallados anteriormente y en caso que no los cumplan, capacitarlos en los términos requeridos, para acreditar las competencias necesarias

G. Prescripción de medidas de control

CAPÍTULO I. Normas generales

1. Definición y tipo de medidas

Los organismos administradores deberán prescribir medidas siempre que constaten condiciones que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

Se entenderá por "prescripción de medidas", la instrucción impartida por el organismo administrador a la entidad empleadora o al trabajador independiente, para que subsanen las deficiencias detectadas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Las medidas pueden derivar:

a) Del resultado de las investigaciones de los accidentes del trabajo;

b) De la calificación de una enfermedad profesional;

c) De las infracciones constatadas por la Dirección del Trabajo;

d) De lo dispuesto en los protocolos de vigilancia, normados por el Ministerio de Salud, y

e) De las actividades en prevención de riesgos que el organismo administrador realice en la entidad empleadora, sean éstas de diagnóstico de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, cualquier tipo de asistencia técnica, y en las evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores.

De acuerdo a sus objetivos, las medidas pueden revestir el carácter de preventivas o correctivas:

a) Medidas Preventivas: Son aquellas destinadas a prevenir que un riesgo se materialice. Provienen generalmente de un análisis del riesgo, o de una no conformidad con una disposición o reglamentación.

b) Medidas Correctivas: Son aquellas que se prescriben para eliminar las causas de un hecho que ya se materializó, con el objeto de evitar su repetición.

Por otra parte, medida inmediata es toda acción susceptible de ser implementada en un plazo no superior a 24 horas y destinada a corregir, evitar o aislar una situación, condición y/o factor de riesgo, con el objeto de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo fatales o graves, los organismos administradores deberán prescribir medidas inmediatas, sin perjuicio de las restantes medidas correctivas o preventivas que deban prescribirse una vez realizada la investigación del accidente. En el caso específico de estos accidentes, las medidas inmediatas tienen por objetivo evitar la ocurrencia inminente de un accidente de similares características, y no requieren de la investigación del accidente para ser prescritas.

Asimismo, será obligatorio prescribir medidas inmediatas frente a la constatación de un riesgo grave e inminente para la vida y la salud de los trabajadores.

2. Orden de prelación

Las medidas preventivas y/o correctivas, están dirigidas a controlar el riesgo en sus distintos niveles, conforme al siguiente orden de prelación:

a) Evitar o eliminar los riesgos;

b) Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas;

c) Reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro, y

d) Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en el orden señalado.

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

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

   La prescripción de los elementos de protección personal debe cumplir con los requisitos, características y tipo que exige el riesgo a proteger y que cuente con certificación de acuerdo al D.S. N°18, de 1982, del Ministerio de Salud o en su defecto, se encuentren en el registro de fabricantes e importadores de EPP llevados por el Instituto de Salud Pública (ISP).

3. Precisión, factibilidad y otras variables a considerar en la prescripción de medidas

Los organismos administradores, previo a prescribir medidas, deberán verificar que sean sostenibles en el tiempo, que se adapten a cada caso, en función de la situación particular de la entidad empleadora y del riesgo detectado, evitando, por tanto, la prescripción de medidas preestablecidas o estándar que se limiten a la transcripción de una norma o que no tomen en cuenta la factibilidad técnica y económica de su implementación por parte del empleador.

Las medidas deberán ser específicas. Excepcionalmente, se podrán prescribir medidas generales en el contexto de la evaluación de factores de riesgos psicosociales, cuando la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, arroje la existencia de unestado de riesgo bajo, pero se deberá considerar la exposición al riesgo que tengan las diferentes unidades, medidas dentro del centro de trabajo, prescribiendo medidas conforme a lo establecido en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. En todos los casos, el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, tomará en cuenta las prescripciones que hayan derivado del proceso de calificación de origen de una enfermedad en uno o varios trabajadores, de manera que las prescripciones sean esencialmente coherentes, sin importar la forma en la que se hayan originado.

Asimismo, los organismos administradores deberán tener en consideración las necesidades de aquellos trabajadores que, en razón de su género, de su discapacidad, de su condición de migrantes, de su edad o de otra variable, ameriten la prescripción de medidas especiales.

4. Formato de prescripción

Para la prescripción de medidas deberá utilizarse un formato que, en su versión impresa, contenga al menos los datos establecidos en el Anexo N°8: "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de medidas". Se excluyen las prescripciones por infracciones constatadas por la Dirección del Trabajo o por la ocurrencia de un accidente del trabajo fatal o grave, atendido que cuentan con formatos especiales.

5. Plazos de prescripción

Los organismos administradores deberán prescribir las medidas dentro de los plazos que eventualmente establezcan los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud, o los plazos, expresos o tácitos, establecidos, entre otras, en las instrucciones relativas a las siguientes materias:

a) Accidentes graves y fatales

A partir del conocimiento inicial de los hechos, los organismos administradores deberán prescribir la implementación de medidas inmediatas con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes de similares características, sin perjuicio de las restantes medidas correctivas o preventivas que deban prescribirse una vez realizada la investigación del accidente.

A su vez, según lo instruído en el número 3, Letra C., Título I. del Libro IX, dentro del plazo máximo de 30 días corridos, contado desde la fecha de envío del E-doc 141 RALF-Accidente, los organismos administradores deberán remitir la prescripción de medidas correctivas del accidente fatal o grave, mediante el envío del E-doc 145 RALF-Prescripción a SISESAT.

b) Infracciones notificadas por la Dirección del Trabajo

Dentro de los 30 días siguientes a la recepción de esas notificaciones, los organismos administradores deberán prescribir medidas correctivas e informarlas a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social.

c) Enfermedades profesionales

La prescripción de medidas deberá efectuarse dentro del plazo establecido en el número 8, Capitulo IV, Letra A, Título III, del Libro III.

6. Notificación

La prescripción deberá ser notificada personalmente al trabajador independiente, al representante legal de la entidad empleadora o a cualquier gerente o administrador que de acuerdo con el artículo 4° del Código del Trabajo, es dable presumir que la representa. La firma del notificado deberá hacerse constar en la versión impresa del documento de prescripción, del cual deberá entregársele una copia íntegra.

Si el trabajador independiente o el representante de la entidad empleadora, se niega firmar o si, no es posible obtener su firma por cualquier otra circunstancia ajena al organismo administrador, se deberá dejar constancia de esa situación en el campo "Observación", de la sección destinada a registrar su firma, sin perjuicio de notificar las medidas prescritas, mediante carta certificada, dirigida al representante legal de la entidad empleadora.

También podrán notificarse por carta certificada, las medidas prescritas de manera no presencial, conforme a lo dispuesto en el número 1., Capítulo III. de la presente Letra G. y en el Capítulo IV. de esta Letra G.

La notificación de las medidas prescritas también podrá efectuarse mediante correo electrónico, cuando las entidades empleadoras o los trabajadores independientes consientan expresamente en ser notificados a la dirección de correo electrónico que señalen para ese efecto.

Cualquiera sea la modalidad de notificación, los organismos administradores deberán incorporar el siguiente texto en el respectivo documento de prescripción de medidas: "Conforme al artículo 68 de la Ley N°16.744, la implementación de las medidas prescritas por este organismo administrador es obligatoria, por lo que su incumplimiento podrá ser sancionado con el recargo de su cotización adicional diferenciada, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.".

7. Plazos de implementación o cumplimiento

Los organismos administradores deberán indicar claramente a las entidades empleadoras o a los trabajadores independientes, el plazo o fecha máxima de implementación de cada medida. Los plazos deberán computarse desde la fecha de prescripción de las medidas, es decir, desde que son notificadas a la entidad empleadora o al trabajador independiente. Si la notificación se efectúa mediante carta certificada, ésta se entenderá practicada al tercer día hábil de recibida en el Servicio de Correos.

Tratándose de agentes de riesgo susceptibles de vigilancia, los plazos de implementación de las medidas serán los que eventualmente establezcan los respectivos protocolos. Tal es el caso, por ejemplo, de los plazos de un año y seis meses establecidos en la sección 7.1.4.2. del "Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo" (PREXOR), aprobado en virtud de la Resolución Exenta N°1.052, de 14 de octubre de 2013, del Ministerio de Salud.

Por su parte, las medidas cuya prescripción derive de la calificación de una enfermedad profesional, deberán implementarse o cumplirse dentro del plazo establecido en el número 8, Capitulo IV, Letra A, Título III, del Libro III.

Excepcionalmente, el organismo administrador podrá fijar un plazo mayor al que corresponda aplicar de acuerdo con los

párrafos anteriores, cuando por razones justificadas el empleador no pueda implementar las medidas dentro del plazo máximo que corresponda. Las razones que justifican ese mayor plazo, deberán precisarse en el campo "Observaciones" del informe de prescripción de medidas contenido en el Anexo N°8 "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de medidas", y en "Descripción de la Medida Prescrita" del correspondiente documento electrónico.

8. Verificación del cumplimiento

Los organismos administradores, deberán verificar el cumplimiento, en tiempo y forma, de las medidas prescritas, a través de cualquier medio que confirme su implementación.

El plazo de verificación del cumplimiento de las medidas prescritas, será de 90 días corridos, contado desde el vencimiento del plazo que se hubiere fijado para su implementación.

Se exceptúan:

a) El cumplimiento de las medidas prescritas en el marco del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), a que se refiere el artículo 506 ter del Código del Trabajo, que deberá verificarse dentro de los 12 meses siguientes a la incorporación a dicho programa, conforme se establece en el Capítulo IV, de esta Letra G;

b) El cumplimiento de las medidas correctivas prescritas a causa de un accidente fatal o grave, deberá verificarse en un plazo máximo de 90 días corridos desde que fue emitido el eDoc 145 RALF-Prescripción, mencionando en la columna "Observaciones" del eDoc 146 RALF-Verificación, las razones de un eventual incumplimiento;

c) El cumplimiento de las medidas prescritas con motivo de la calificación de una enfermedad profesional que, de conformidad con lo dispuesto en el número 8, del Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III, deberá verificarse dentro de los 10 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo que se hubiere fijado para su implementación, y

d) Los agentes de riesgo susceptibles de vigilancia, en cuyos respectivos protocolos se establezcan plazos de verificación.

Luego, si se constata el incumplimiento de la medida, se deberá proceder conforme a lo siguiente:

a) Si el riesgo que se pretende controlar figura en la "Guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo", del Instituto de Salud Pública (ISP), cuyo listado contiene el Anexo N°38 "Clasificación de riesgos del trabajo", de la Letra K de este Título II, se deberá a su vez distinguir:

    i) Si conforme al citado Anexo N°38, el riesgo corresponde a la Categoría N°1, de "Alto potencial de accidente o enfermedad", deberá recargarse la tasa de cotización adicional diferenciada de la entidad empleadora, de acuerdo con lo instruido en el Capítulo IV, Letra B, Título II, del Libro II.

    ii) En cambio, si conforme al referido anexo, el riesgo corresponde a la Categoría N°2, de "Potencial de accidente o enfermedad", deberá concederse un nuevo plazo para la implementación de la medida, no superior al originalmente fijado y efectuarse la segunda verificación, dentro de un plazo no superior a 30 días corridos, contados desde el término del nuevo plazo de implementación. Sin embargo, tratándose de medidas prescritas con motivo de la calificación de una enfermedad profesional, la segunda verificación deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles.

    Las entidades empleadoras que al término de este nuevo plazo persistan en su incumplimiento, deberán ser sancionadas con el recargo de su cotización adicional diferenciada.

b) Si el riesgo no ha sido incluido en el listado de la "Guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo" del ISP y, por lo tanto, no figura en alguna de las Categorías N°s 1 y 2 antes señaladas, deberá ser asimilado a los riesgos Categoría N°2 en caso de constatarse el incumplimiento de la medida prescrita para su control.

c) Si la medida ha sido prescrita con motivo de la ocurrencia de un accidente del trabajo fatal o grave, deberá siempre recibir el tratamiento de los riesgos Categoría N°1, de manera que no procederá otorgar un nuevo plazo para su implementación y su incumplimiento deberá ser sancionado con el recargo de la cotización adicional diferenciada previsto en el artículo 15 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

d) Si la medida prescrita e incumplida es la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, deberá considerarse como un riesgo Categoría N°1, con las implicancias señaladas en la letra c) precedente.

Si se prescriben medidas con plazos de implementación distintos, el plazo para verificar su cumplimiento, correrá desde el término del plazo mayor.

La verificación de las medidas prescritas a los trabajadores independientes, sólo procederá cuando, a juicio del organismo administrador, dicha gestión sea necesaria, en atención a las circunstancias del caso particular.

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

El informe de verificación, deberá contener, al menos, los datos establecidos en el Anexo N°9 "Elementos mínimos versión

impresa. Verificación de medidas" de la Letra K de este Título II y deberá ser notificado a la entidad empleadora, en la forma y condiciones establecidas en el número 6 de este Capítulo I.

Si la entidad empleadora o el trabajador independiente implementa una medida distinta a la prescrita, el organismo administrador deberá evaluar que esa medida alternativa sea adecuada para el control del riesgo. Sólo así podrá considerar cumplida la prescripción.

9. Sanciones por incumplimiento de las medidas prescritas

Las entidades empleadoras o los trabajadores independientes, que no implementen las medidas prescritas por el organismo administrador o una medida alternativa que sea adecuada para el control del riesgo, dentro de plazo que se le hubiere fijado para ese efecto, deberán ser sancionados con el recargo de la cotización adicional diferenciada, previsto en el artículo 15 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo que, de acuerdo con lo instruido en el número 8 precedente, deba concederse un nuevo plazo, situación en que solo se impondrá el recargo si al vencimiento de ese nuevo plazo, persisten en su incumplimiento. El recargo deberá ser calculado conforme a los criterios y al procedimiento establecido en el número 2, Capítulo IV, Letra B, Título II, del Libro II.

Los trabajadores independientes y entidades empleadoras a las que no sea posible aplicar dicho recargo, por ser la tasa de cotización adicional por riesgo de su actividad económica igual a cero, deberá aplicársele la tasa inmediatamente superior, según lo dispuesto en el citado artículo 15.

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

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

1. Si el organismo administrador de la empresa principal detecta condiciones deficientes que afectan a trabajadores de la empresa principal como también a contratistas, deberá notificar del riesgo a su adherente (entidad empleadora principal), prescribiendo las medidas destinadas al control del riesgo detectado en el centro de trabajo, así como prescribir la obligación a su adherente de comunicar el riesgo a todas sus empresas contratistas. Posteriormente, deberá verificar el cambio de las condiciones que generó la prescripción, así como la efectiva notificación a las empresas contratistas de su entidad empleadora adherida o afiliada.

   Cuando un administrador delegado detecte las señaladas condiciones deficientes deberá tomar todas las medidas destinadas al control del riesgo, y comunicar éste a todas sus empresas contratistas expuestas al riesgo detectado.

2. En el caso que el organismo administrador de una empresa contratista detecte condiciones que afecten la seguridad y salud de los trabajadores que se desempeñan en un centro de trabajo perteneciente a una empresa principal adherida o afiliada a otro organismo administrador, debe notificar estas a su adherente, prescribiendo las medidas específicas que el contratista pueda realizar dentro de su marco de acción. Adicionalmente, deberá informar al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que éste evalúe el riesgo, prescriba medidas y verifique su implementación. Sobre esta última acción de notificación entre organismos administradores, tanto el emisor como receptor deberán llevar un registro, el que se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

   Cuando un administrador delegado en calidad de contratista, detecte las señaladas condiciones deficientes, deberá definir todas las medidas destinadas al control del riesgo que pueda realizar dentro de su marco de acción. Adicionalmente, deberá informar al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que éste evalúe el riesgo, prescriba medidas y verifique su implementación. Sobre esta última acción de notificación entre organismos, tanto el emisor como receptor deberán llevar un registro, el que se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

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

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

1. Prescribir medidas correctivas a las entidades empleadoras

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo a lo establecido en el artículo 506 ter del Código del Trabajo, tratándose de empresas de hasta cuarenta y nueve trabajadores, en que la Dirección del Trabajo o la autoridad sanitaria constate infracciones en materia de higiene y seguridad, éstas podrán autorizar, a solicitud de la empresa infractora y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por dicha infracción, por la incorporación en un Programa de Asistencia al Cumplimiento.

El Programa de Asistencia al Cumplimiento deberá considerar la corrección de la o las deficiencias que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa deberá ser implementado con la asistencia técnica del organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa infractora que lo solicite y deberá ser presentado para su aprobación a la respectiva entidad fiscalizadora.

Para la aplicación de este procedimiento, se deberá considerar lo siguiente:

1. Para requerir la asistencia técnica para la implementación del señalado programa, la empresa deberá presentar ante el respectivo organismo administrador, el documento formal emitido por la respectiva Inspección del Trabajo o la autoridad sanitaria, según corresponda, que autoriza la solicitud de sustitución de la multa.

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

   a) La prescripción y verificación del cumplimiento de las medidas correctivas que correspondan, para corregir la infracción constatada por la entidad fiscalizadora.
   Excepcionalmente, se podrán prescribir medidas de manera no presencial, en caso en caso que se trate sólo de infracciones en materia de condiciones sanitarias básicas.

   b) Apoyo en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que contemplará:

      i) Un curso de orientación en prevención de riesgos al que deberá asistir el representante legal de la empresa o un trabajador del área administrativa que él designe.

      ii) El acompañamiento en la elaboración de una política de seguridad y salud en el trabajo, que debe aprobar el

representante legal de la empresa. Esta política consistirá en, a lo menos, una declaración del compromiso de mantener adecuadas condiciones de trabajo con la finalidad de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

iii) Asesoría para la elaboración del diagnóstico de situación y el programa de trabajo, en el que se especifiquen los responsables y los plazos de cada actividad.

iv) Seguimiento de la ejecución del programa de trabajo dentro de los 12 meses posteriores a la incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento. En dicha oportunidad, se podrá verificar el cumplimiento de las medidas prescritas en caso de no haberse realizado aquello con anterioridad.

Si la empresa que solicita asistencia ya cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador deberá revisar que dicho sistema tenga los siguientes elementos o etapas básicas: Política de seguridad y salud en el trabajo; planificación basada en un diagnóstico; ejecución de las actividades programadas y evaluación del cumplimiento del sistema. Adicionalmente, en caso de ser necesario deberá prescribir las medidas que correspondan.

3. El organismo administrador deberá emitir a la empresa infractora un certificado que contenga un número correlativo o un código único identificatorio, en el que se acredite la incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento, de acuerdo al formato contenido en el Anexo N°11 "Certificado Incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento", de la Letra K. Anexos de este Título.

   En dicho certificado, además se deberá registrar el estado de implementación de las medidas correctivas para las infracciones constatadas en materia de higiene y seguridad, y el plazo establecido para la implementación de cada una de ellas, así como los elementos para la puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se hayan implementado a la fecha de emisión del certificado.

   El certificado deberá ser emitido y entregado a la empresa en el plazo máximo de 15 días hábiles, contado desde la fecha de incorporación al programa.

4. Para efectos de cumplimiento del plazo establecido para incorporarse al Programa de Asistencia al Cumplimiento, de 60 días contado desde la notificación de la aceptación de la solicitud de sustitución, se entenderá que la empresa se ha incorporado a dicho programa a partir de la fecha en que haya presentado la respectiva solicitud de asistencia técnica ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, circunstancia que deberá ser registrada en el primer párrafo del certificado.

5. Si el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744 constata que la empresa no podrá corregir las infracciones que dieron origen a las multas o poner en marcha un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, porque la faena o los servicios prestados han finalizado o finalizarán antes de los plazos para que ello pueda concretarse, deberán informar dichas circunstancias a la Dirección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, según corresponda, en el campo de observaciones del formulario del Anexo N°11 "Certificado Incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento", de la Letra K. Anexos, de este Título. Una copia de dicho certificado deberá ser enviada a los correos electrónicos infraccionesdt@suseso.cl y usesal@dt.gob.cl.

   En caso que el organismo administrador verifique el incumplimiento de la implementación de las medidas prescritas para corregir las infracciones en materia de higiene y seguridad, en el plazo prescrito por dicho organismo, deberá informar esta situación a la SEREMI de Salud o a la Dirección del Trabajo, según corresponda.

   Lo anterior, salvo que existan razones de fuerza mayor que justifiquen el incumplimiento. En estos casos el organismo administrador deberá prescribir un nuevo plazo para la implementación de las medidas.

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

CAPÍTULO I. Reportes y prescripción de medidas

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

En caso que el empleador no haya identificado el accidente fatal o grave en la DIAT, el organismo administrador deberá iniciar el proceso señalado en esta Letra H, cuando los antecedentes de que disponga den cuenta que se trata de un accidente de estas características. Además, deberá notificar al empleador de tal situación y prescribirle la notificación a la autoridad correspondiente y proceder conforme a lo indicado en el número 2 de este Capítulo I.

Si un accidente provoca el fallecimiento del trabajador dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia y no corresponde a alguno de los accidentes del trabajo graves a que se refiere el Capítulo I, Letra D, del Título I, de este Libro IV, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, dar cumplimiento a la obligación de suspensión y comunicación a las entidades fiscalizadoras, si es que aún no ha cumplido esa obligación. Las obligaciones de suspensión de la faena y de comunicación a los fiscalizadores, igualmente deberán ser cumplidas por los administradores delegados.

1. Comunicación inmediata y notificación provisoria inmediata

a) Comunicación inmediata

Los organismos administradores deberán comunicar inmediatamente a la Superintendencia de Seguridad Social, la ocurrencia de un accidente fatal de acuerdo con las siguientes instrucciones:

i) Los accidentes fatales deberán ser informados mediante correo electrónico, a la dirección accidentes@suseso.cl, con los datos requeridos en el Anexo N°12 "Comunicación inmediata de accidente laboral fatal" de la Letra K, Tìtulo II del presente Libro IV. Esta notificación se deberá realizar de forma inmediata al tomar conocimiento del accidente;

ii) Con el propósito de identificar adecuadamente la información recibida por correo electrónico, se deberá especificar claramente en asunto: "#FATAL" seguido de la sigla que identifica al organismo administrador o administrador delegado respectivo (ACHS, MUSEG, IST, ISL, DIVISIÓN CODELCO, PUC) y el nombre y RUN del trabajador fallecido;

iii) Si por falta de información, la comunicación se hubiera enviado incompleta, se deberá remitir nuevamente dicho correo con todos los datos, dentro de las 24 horas de haber sido comunicado el siniestro a la dirección de correo electrónico accidentes@suseso.cl;

iv) En un plazo máximo de 24 horas contados desde la primera comunicación, el organismo administrador debe remitir un resumen de la asistencia técnica efectuadas en el centro de trabajo, incluyendo las prescripciones y verificaciones de medidas realizadas durante los últimos 12 meses previos a la ocurrencia del accidente. Esta información debe ser enviada al correo electrónico accidentes@suseso.cl, de acuerdo al formato establecido en el Anexo N°36 "Formato de resumen de asistencia técnica".

En el caso de los accidentes fatales ocurridos a trabajadores independientes, incluidos aquellos trabajadores a los que se refiere el número 14, Capítulo II, Letra D, Título I de este Libro IV, el organismo administrador en el que dicho trabajador independiente se encontraba afiliado, deberá remitir a la Superintendencia de Seguridad Social la información indicada en los númerales i, ii y iii precedentes.

b) Notificación provisoria inmediata

Los organismos administradores deberán remitir a la Superintendencia de Seguridad Social mediante el eDoc141, la notificación provisoria inmediata de todo accidente fatal o grave.

Deberán también efectuar la notificación provisoria de los accidentes del trabajo graves por caída de altura de más 1,8 metros, de aquellos que obliguen a realizar maniobras de rescate o que involucren a un número tal de trabajadores que afectan el desarrollo normal de las faenas del trabajo graves, en los que se descarte la existencia de una lesión.

Tratándose de accidentes del trabajo fatales y graves que afecten a trabajadores independientes, incluidos aquellos trabajadores a que se refiere el número 14 del Capítulo II, Letra D, Título I de este Libro IV, será obligación del organismo administrador en el que se encuentren afiliados, remitir al SISESAT el eDoc 141.

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

2. Prescripción de medidas inmediatas

a) El organismo administrador, a partir del conocimiento inicial de los hechos, deberá prescribir las medidas inmediatas a la entidad empleadora adherente o afiliada. Además, deberá prescribir al empleador la notificación del accidente a la autoridad correspondiente e informar sobre la obligación de suspensión de faena, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente, si es que aún no lo ha hecho. Dichas prescripciones de medidas deberán ser remitidas al SISESAT.

b) En aquellos accidentes en los que, por la naturaleza propia del accidente, no es posible prescribir medidas inmediatas, como es el caso de los accidentes de tránsito u otros, se deberá emitir el documento correspondiente (eDoc 142) indicando la siguiente glosa en el apartado de medidas inmediatas -no es posible indicar medidas inmediatas debido a la naturaleza propia del accidente. Lo anterior, no exime al organismo administrador de la obligación de realizar la investigación del accidente e informarla mediante el documento electrónico correspondiente (eDoc 143) al SISESAT.

c) Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecte a trabajadores en régimen de subcontratación, los organismos administradores deberán con especial celeridad, cumplir las instrucciones de los números 3 y 4 del Capítulo VI, de esta Letra H, para la prescripción e implementación de las medidas inmediatas, por parte de los organismos administradores y empleadores que correspondan.

d) Las empresas con administración delegada, deberán definir y aplicar las medidas correctivas inmediatas y remitirlas al SISESAT, a través del eDoc 142, de acuerdo a las instrucciones contenidas en en la Letra C, Título I, del Libro IX.

e) En el caso de los accidentes graves sin lesión, a que se refiere la letra b) del número 1 de este Capítulo I, el proceso concluirá con la emisión del eDoc 142.

Sin perjuicio de lo anterior, los organismos administradores deberán prescribir a la entidad empleadora realizar o revisar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, de acuerdo con lo establecido en la Letra C, de este Título II.

f) Los organismos administradores deberán verificar el cumplimiento de las medidas inmediatas y reportar el resultado de esa verificación mediante el Anexo N°48 "Verificación de cumplimiento de medidas inmediatas", de la Letra K, Título II de

este Libro IV, el cual deberán adjuntar al eDoc 143.

CAPÍTULO II. Investigación del accidente fatal o grave

1. El organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora que realice una investigación del accidente fatal o grave mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena, cuando corresponda. Asimismo, deberá prestar asistencia técnica al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o Comité Paritario de Faena, cuando la entidad empleadora no cuente con Departamento de Prevención, para que este comité pueda desarrollar una adecuada investigación del accidente fatal o grave.

2. El organismo administrador deberá efectuar una investigación para cada accidente fatal, independiente del tamaño de la entidad empleadora y la existencia de Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Faena o Departamento de Prevención de Riesgos. La investigación de los accidentes fatales por parte del organismo administrador deberá iniciarse inmediatamente de haber tomado conocimiento de éste. En los casos excepcionales en que ello no fuese posible, deberá informar de esta situación a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante correo electrónico a accidentes@suseso.cl.

3. Del igual modo, los organismos administradores deberán efectuar la investigación de los accidentes del trabajo graves, independientemente de que la entidad empleadora o el centro de trabajo cuente o no con Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena.

4. Sin embargo, en el caso específico de los accidentes del trabajo graves por caída de altura de más de 1,8 metros, los organismos administradores solo deberán investigar aquellos que ocasionen una fractura, un traumatismo intracraneal o cualquier otra lesión calificada como grave por el médico de urgencias. En estos casos, deberán enviar al módulo RALF los eDoc 141 al 147.

   Si el accidente grave por caída de altura no ocasiona una lesión de esa gravedad, los organismos administradores solo deberán efectuar su notificación provisoria, mediante el eDoc 141 y prescribir medidas inmediatas e informarlas a través del eDoc 142, el cual cerrará el proceso para estos casos, todo ello, conforme a lo instruido en la Letra C, del Título I, del Libro IX. En estos casos, deberán enviar en el documento eDoc 141, consignando en el campo "Descripción inicial del accidente", junto con la descripción propiamente tal, la siguiente glosa "caída de altura sin criterio de gravedad médico".

5. Las investigaciones de los accidentes fatales y graves pueden ser realizadas en forma conjunta por el organismo administrador y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena.

   Si opta por realizar la investigación en forma conjunta, la investigación que se envíe a la Superintendencia de Segruidad Social deberá cumplir con la metodología del árbol de causas, prevista en la "Guía para la investigación de accidentes. Metodología del árbol de causas", del Instituto de Salud Pública, y el "Manual de formación para investigadores. Investigación de accidentes del trabajo a través del método del árbol de causas", de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

   Por el contrario, cuando el organismo administrador no opte por realizar la investigación en forma conjunta, su investigación deberá igualmente cumplir con la metodología del árbol de causas. Sin perjuicio de lo anterior, deberá requerir a la entidad empleadora la remisión de la investigación del accidente fatal o grave realizada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, la que deberá enviar como un documento anexo al eDoc 143.

   Durante la etapa de recolección de la información, que forma parte de la metodología del árbol de causas, la entrevista de testigos deberá efectuarse utilizando la guía del Instituto de Salud Pública, denominada "Aportes metodológicos para la realización de entrevistas en la investigación de accidentes graves y fatales".

6. En los casos de los accidentes del trabajo de tránsito, deberán investigarse las circunstancias que eventualmente hayan incidido en su ocurrencia, tales como aquellos factores relacionados con la organización del trabajo, planificación de los desplazamientos, rutas e itinerarios asignados, horarios, turnos a realizar u otros aspectos relacionados con los protocolos de mantención de vehículos y la información y capacitación de los conductores, adjuntándose la correspondiente información de respaldo, mediante el eDoc 143.

7. Si como resultado del proceso de investigación de un accidente del trabajo fatal se concluye que éste se originó por falta de medidas preventivas que de haber sido tomadas por el empleador hubieran evitado el accidente, se deberá remitir al empleador, dentro de los 5 días hábiles siguientes al término de ese proceso, una comunicación señalando que la cotización adicional diferenciada que resulte del próximo proceso de evaluación por siniestralidad efectiva, será elevada en virtud del recargo previsto en el artículo 5° del D.S. N°67, adjuntando una copia del informe de investigación. Además, se deberá hacer presente que se podrá impugnar esa conclusión mediante los recursos de reconsideración y/o de reclamación previstos en el artículo 19° del D.S. N°67 o interponer dichos recursos en contra de la resolución que fije la cotización adicional diferenciada alzada por efecto del recargo, aun cuando sea emitida por un organismo administrador distinto al que investigó el accidente. Para este efecto se deberá utilizar el formato de comunicación contenido en el Anexo N°49 "Comunica aplicación de recargo del artículo 5° del D.S. N°67", de este Título II.

8. En aquellos accidentes calificados como de origen no laboral, el documento de investigación del accidente (eDoc 143) cerrará el proceso. Además, se deberá justificar la calificación de origen efectuada en el campo correspondiente del eDoc 143 y se deberán enumerar los antecedentes considerados para la calificación (campo de antecedentes considerados en la investigación) y adjuntarlos en el campo correspondiente (documentos anexos que acompañan la investigación). Si la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de los 6 meses siguientes a la ocurrencia del accidente, modifica la calificación común del organismo administrador e instruye calificarlo como de origen laboral, se deberá revisar y/o complementar la investigación ya realizada o rehacerla, de ser necesario, y continuar con el proceso RALF. En caso que la

Superintendencia instruya modificar la calificación del accidente, transcurridos más de 6 meses desde su ocurrencia, el organismo administrador deberá prescribir la aplicación de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos conforme a lo establecido en el Capítulo III de esta Letra H y completar el envío de los documentos electrónicos, incluídos los eDoc 147 y 148 de ser necesarios, consignando en el eDoc 144, la siguiente glosa "Accidente con calificación revertida por la SUSESO transcurridos más de 6 meses desde su ocurrencia". Para lo anterior, se mantendrán los plazos establecidos en la Letra C, del Título I, del Libro IX, contados desde la fecha de recepción de la resolución de la Superintendencia.

9. Los administradores delegados deberán efectuar la investigación de todos los accidentes fatales y accidentes graves y deberán remitir al módulo RALF, el eDoc 143.

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

La determinación de las causas de accidente como la prescripción de las medidas será realizada por el organismo administrador de acuerdo al análisis de la investigación efectuada. Por su parte, las empresas con administración delegada deberán determinar las causas y definir las medidas correctivas a partir de la investigación que realicen en todos los casos de accidentes graves y fatales.

Los organismos administradores y los administradores delegados deberán remitir al SISESAT las causas de los accidentes (eDoc 144) y las medidas prescritas a las entidades empleadoras o definidas por el administrador delegado (eDoc145) de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Letra C, Título I, del Libro IX.

En los casos de los accidentes del trabajo de tránsito, cuando no se determine alguno de los factores mencionados en el número 4 del Capítulo II, o aquellos de fuerza mayor no extraña al trabajo -como es el caso de un aluvión que afecta a un trabajador mientras pernocta en el campamento de la faena- se cerrará el proceso con el envío del documento de causas (eDoc 144), indicando la glosa "no es posible prescribir medidas, debido a la naturaleza propia del accidente", y codificando con el código 71999 de la matriz de factores causales de accidentes del trabajo.

Sin perjuicio de las medidas correctivas que deban prescribirse respecto de las causas identificadas en la investigación de los accidentes fatales y graves de origen laboral, los organismos administradores deberán siempre prescribir la elaboración o revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, de acuerdo con lo establecido en la Letra C, de este Título II. Cuando se prescriba la revisión de la matriz, se podrá utilizar el código 11020 "Otros factores no considerados en ninguno de los grupos principales anteriores", para efectos de su registro en el eDoc-144.

CAPÍTULO IV. Difusión de las medidas prescritas

Cada organismo administrador deberá difundir, en todas sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas que realicen trabajos de similares características a las que generó el accidente fatal o grave, al menos, las circunstancias en que ocurrió, las causas y las medidas que se deben implementar con el propósito de prevenir la ocurrencia de un accidente de similares características. Asimismo, los administradores delegados deberán cumplir con las obligaciones señaladas precedentemente, en todos los centros de trabajo que estén expuestos a riesgos similares.

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

Los organismos administradores deberán mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social los registros de estas actividades.

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

1. El respectivo organismo administrador deberá verificar e informar a la Superintendencia de Seguridad Social el cumplimiento de las medidas prescritas, y remitir al SISESAT la información de respaldo de acuerdo a lo señalado en la Letra C, Título I, del Libro IX.Tratándose de administradores delegados, deberán reportar al SISESAT la verificación de la implementación de medidas correctivas, a través del eDoc 146, de acuerdo con las instrucciones de la Letra C, Título I del Libro IX.

2. En aquellos casos en que el organismo administrador verifique el incumplimiento de las medidas prescritas, deberá: comunicar de la situación a la Secretaría Regional Ministerial de Salud e Inspección del Trabajo que corresponda, para que arbitren las respectivas medidas; remitir la información al SISESAT de acuerdo con lo instruido en el Libro IX y aplicar a la entidad empleadora el recargo previsto en el artículo 15 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo instruido en el número 9, Capítulo I, Letra G., de este Título II.

CAPÍTULO VI. Instrucciones generales

1. Los organismos administradores y administradores delegados quedan exentos de la notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, relativas a accidentes

de trayecto graves.

2. Si el organismo administrador de la empresa principal detecta condiciones deficientes que afectan a los trabajadores de ésta, como también a los de las empresas contratistas, deberá notificar del riesgo a la empresa principal, prescribiendo las medidas destinadas al control del riesgo detectado en el centro de trabajo y prescribir la obligación a su adherente de comunicar el riesgo a todas sus empresas contratistas. El organismo administrador deberá dejar constancia de esta acción en el eDoc 145 de prescripción de medidas. Posteriormente, deberá verificar el cambio de las condiciones que generó la prescripción, así como la efectiva notificación a las empresas contratistas de su entidad empleadora adherida o afiliada.

3. A su vez, si el organismo administrador de una empresa contratista detecta condiciones que afecten la seguridad y salud de los trabajadores de la faena en general, deberá prescribir las medidas que correspondan a la entidad empleadora adherida o afiliada e informar al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que éste evalúe el riesgo, prescriba medidas y verifique su implementación. Sobre esta última acción de notificación entre organismos administradores, tanto el emisor como el receptor deberán llevar un registro, el que se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

   Las situaciones descritas en este punto como en el anterior, se deberán registrar como una medida inmediata en el eDoc 142 o una prescripción de medidas en el eDoc 145, según corresponda.

4. Si el cuerpo del trabajador que sufre un accidente se encuentra desaparecido, el organismo administrador o administrador delegado deberá remitir los documentos al SISESAT de acuerdo a las instrucciones contenidas en el Título I del Libro IX. No obstante, la calificación deberá mantenerse pendiente de envío al SISESAT hasta que se declare la muerte presunta del trabajador o la comprobación judicial de la muerte, según corresponda. En los casos en que no se pueda prescribir medidas, se deberá consignar la siguiente glosa "No es posible prescribir debido a la naturaleza del accidente".

5. Aun cuando el organismo administrador presuma que el accidente es de origen común, deberá realizar la notificación, iniciar la investigación y prescribir las medidas inmediatas, previo a la calificación del accidente.

6. Cuando la entidad empleadora obstruya o dificulte la investigación del accidente fatal o grave por parte del organismo administrador, éste deberá dejar constancia de esa situación en el documento electrónico correspondiente que se remitirá al SISESAT de acuerdo a las instrucciones establecidas en el Título I del Libro IX y prescribir a dicha entidad que dentro de un plazo no superior a 5 días hábiles, contados desde la notificación de esa prescripción, otorgue las facilidades necesarias para realizar la investigación. Si al término de ese plazo la entidad empleadora persiste en su actitud, se deberá recargar, en forma inmediata, su tasa de cotización adicional diferenciada, conforme a lo establecido en los artículos 16 y 68 de la Ley N°16.744.

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

7. Los organismos administradores deberán mantener disponible, de forma permanente para sus entidades empleadoras, la "Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo", referido en el encabezado de la Letra D, del Título I, del Libro IV, en un "banner" de fácil acceso, ubicado en la página de su correspondiente sitio web, con la leyenda "¿Qué hacer frente a accidentes fatales y graves en el trabajo?".

8. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador independiente que se desempeña en una entidad contratante, el organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada la entidad, deberá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el número 2 del Capítulo I, y en los Capítulo II, III, IV y V precedentes, sin que sea necesario remitir la información respectiva al SISESAT.

CAPÍTULO VII. Competencias de los profesionales para realizar investigaciones

Los profesionales de los organismos administradores y de los administradores delegados que realicen las investigaciones de los accidentes fatales y graves, deberán participar de un proceso de formación, entrenamiento y evaluación sistemática y continua en la metodología del árbol de causas, considerando como base los elementos propuestos en la "Guía para la investigación accidentes. Metodología árbol de causas", del Instituto de Salud Pública, y en el "Manual de formación para investigadores. Investigación de accidentes del trabajo a través del método del árbol de causas" de la Organización Internacional del Trabajo OIT. El proceso de formación deberá contar con una práctica supervisada. En el Anexo N°26 "Estructura básica del curso de investigación a través del método del árbol de causas" se definen los requisitos mínimos para los cursos de investigación de accidentes con el método del árbol de causas.

Se deberá designar a un coordinador nacional responsable del cumplimiento de estas instrucciones, quien tendrá entre sus funciones velar por la adecuada implementación del método de árbol de causas en las investigaciones, coordinar y realizar el seguimiento del proceso formativo en la investigación de accidentes, proponer mejoras y dar cuenta de los avances del programa. El organismo administrador deberá notificar a la referida Superintendencia el nombre del profesional y su suplente, además cualquier cambio de éste.

La notificación de los profesionales del organismo administrador, capacitados en el referido proceso, deberá realizarse según lo establecido en la Letra F. Capacitación. Sistema de Capacitación, del Título I, del Libro IX, especificando como contenido de capacitación la "Investigación mediante árbol de causas"

I. Otras actividades preventivas

1. Actividades o acciones de innovación

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

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

Se incluirán dentro de estas líneas aquellas que consideren el desarrollo de estrategias, programas, actividades de capacitación y/o líneas de trabajo orientadas a los estudiantes con el objetivo de promover y difundir una cultura preventiva en este segmento de la población.

Los organismos administradores podrán desarrollar actividades que promuevan hábitos y estilos de vida saludables en trabajadores con exposición a riesgos ocupacionales, con el fin de modificar condiciones de salud que son consideradas contraindicaciones para el trabajo o estados o hábitos que puedan contribuir a que un riesgo se materialice en el lugar de trabajo.

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

Todos los programas que se desarrollen en este ámbito, se deben poner a disposición de las entidades adheridas y afiliadas, especialmente cuando se les entregue asistencia técnica para la implementación de actividades relacionadas.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N°19.419, los organismos administradores deberán colaborar con las entidades empleadoras correspondientes, asesorándolas acerca de la información que dichas entidades proporcionen a sus trabajadores y usuarios, tanto respecto de los efectos nocivos que provoca en el organismo el consumo de productos fabricados con tabaco y la exposición al humo de tales productos, como respecto de los beneficios de seguir estilos de vida y ambientes saludables, promoviendo ambientes libres de humo de tabaco. Asimismo, deberán instar a las entidades empleadoras para que incorporen en sus reglamentos internos de higiene y seguridad, a que se refieren el artículo 67 de la Ley N°16.744 y el Título III del D.S N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las normas pertinentes en cuanto a las prohibiciones contenidas en la citada Ley Nº19.419, modificada por la Ley Nº20.105.

La asesoría que deben entregar los organismos administradores de la Ley Nº16.744 a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, deberá considerar la regulación específica establecida en la Ley Nº19.419, que dispone la prohibición absoluta de fumar en determinados lugares, tales como establecimientos de educación pre-básica, básica y media; recintos donde se expenda combustibles; aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos; medios de transporte de uso público o colectivo; y ascensores. También se deberán considerar las restricciones aplicables al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado; establecimientos de educación superior, públicos y privados; establecimientos de salud, públicos y privados; aeropuertos y terrapuertos; teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre; gimnasios y recintos deportivos; centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general; y supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público, lugares en los cuales sólo se podrá fumar en sus patios o espacios al aire libre o en salas especialmente habilitadas, las que no pueden habilitarse en los establecimientos de salud.

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

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

3. Información a entidades empleadoras sobre uso de productos fitosanitarios

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

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

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

a) Los riesgos asociados al uso de los pesticidas, plaguicidas y, en general, productos fitosanitarios;

b) Del uso seguro de estos productos, así como de las medidas de protección y prevención que requieran los trabajadores que trabajen, produzcan, manipulen o queden expuestos a estos agentes, como puede ser, el uso de equipos o elementos de protección colectiva e individual que deben emplear ante dichos riesgos, la forma de almacenamiento segura de tales compuestos, el manejo y lavado de la ropa de trabajo, el cumplimiento de los períodos de reentrada, entre otros, y

c) La necesidad de capacitar adecuadamente a sus trabajadores para el uso seguro de los productos fitosanitarios.

4. Investigación de las causas de los accidentes del trabajo, incidentes o sucesos peligrosos y enfermedades profesionales

Los organismos administradores deberán indicar a las entidades empleadoras la metodología para investigar la o las causas de los accidentes del trabajo, incidentes o sucesos peligrosos y enfermedades profesionales, sea ésta realizada directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales. En el caso de accidentes del trabajo e incidentes peligrosos se deberá indicar la utilización del método "*árbol de causas*".

Asimismo, deberán realizar actividades de capacitación sobre la metodología de investigación y, cuando les sea requerido, otorgar la asistencia técnica necesaria para una adecuada investigación.

J. Planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Conforme a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los organismos administradores deberán elaborar e implementar un plan de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para dirigir y coordinar sus actividades preventivas; controlar su ejecución; evaluar la efectividad de las actividades realizadas y mantener los respectivos registros.

Dicho plan deberá contemplar las actividades y acciones señaladas en el mencionado artículo 76, y las instrucciones contenidas este Título II del presente Libro IV y en el Título I y Título II del Libro IX, que sean aplicables. Asimismo, el plan deberá incluir un anexo con la desagregación de las acciones o actividades planificadas según región del país.

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

El plan anual deberá ser enviado a la Superintendencia de Seguridad Social, en los plazos y mediante la vía señalada en el número 2, Capítulo II, Letra E, Título II del Libro VII.

La Superintendencia de Seguridad Social remitirá copia del plan anual de los organismos administradores, a las Secretarias Regionales Ministeriales de Salud y a la Dirección del Trabajo. Los organismos administradores deberán informar a dichas entidades sobre la ejecución anual del plan, cuando éstas se lo requieran.

K. Anexos

Anexo N°2 Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales

Anexo N°3 Autoevaluación de actividades/tareas con factores de riesgo de alto potencial de daño

Anexo N°4: Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO

Anexo N°5: Documento electrónico de habilitación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO(E-DOC-40)

Anexo N°7: Formato Resumen Ejecutivo anual

Anexo N°8: Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de medidas

Anexo N°9: Elementos mínimos versión impresa. Verificación de medidas

Anexo N°10: Prescripción de medidas correctivas, infracciones DT

Anexo N°11: Certificado de incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento

Anexo N°12: Comunicación inmediata de accidente laboral fatal

Anexo N°26: Estructura básica del programa de formación en investigación de accidentes a través del método del árbol de causas

Anexo N°27: Registro de vigilancia de ambiente y de salud por exposición a plaguicidas

Anexo N°28: Elementos para el registro de exposición a plaguicidas

Anexo N°36: Formato de resumen de asistencia técnica

Anexo N°37: Registro vigilancia de trabajadores independientes

Anexo N°34: Esquema del desarrollo de módulos y temáticas del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo N°35: Registro en el SISESAT del Primer Nivel del Programa de Formación de Monitores de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo N°38: Clasificación de Riesgos del Trabajo

Anexo N°39: Elementos del Registro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las Empresas del Sector Portuario

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

Anexo N°43: Programa de trabajo preventivo

Anexo N°46: Programa de formación para trabajadores Plataformas Digitales

Anexo N°47: Autoevaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo, empresas Plataformas Digitales de Servicios, Ley N°21.431

Anexo N°48: Verificación de cumplimiento de medidas inmediatas

Anexo N°49: Comunica aplicación recargo artículo 5° D.S. N°67

Anexo N°53: Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Anexo N°54: Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores

Anexo N°55: Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas trabajadoras de casa particular

Anexo N°56: Medidas preventivas en condiciones de Alta Temperatura o Alta Temperatura Extrema

Anexo N°57: Planificación anual y reporte mensual de asistencia técnica por altas temperaturas y altas temperaturas extremas

Anexo N°58: Directrices para abordar la ayuda psicológica en personas trabajadoras en situación de emergencia por desastres ambientales

Anexo N°59: Reportes Alerta Roja por incendios forestales

Anexo N°60: Evaluación cualitativa de exposición ocupacional a metales metaloides

Anexo N°61: Definiciones y ejemplos de identificación y descripción de tareas asociadas a puestos de trabajo

Anexo N°62: Aspectos mínimos del material informativo para la capacitación práctica de TMERT

Anexo N°63: Instrucciones específicas para el registro de asistencia técnica de TMERT

Anexo N°64: Capacitación para la gestión de riesgos de TMERT según grupo objetivo

Anexo N°65: Instrucciones específicas para registros de capacitación de TMERT en SISESAT

Anexo N°66: Instructivo para la recolección de información para el análisis de las tareas

Anexo N°67: Informe Denuncia Ley Karin a organismo administrador

Anexo N°68: Registro documental de la información de la gestión de los riesgos laborales

Anexo N°70: Elementos mínimos de la Guía para la Coordinación, Cooperación e Información de la actividad preventiva en lugares de trabajo compartidos

TÍTULO III. Estudios de investigación e innovación

El desarrollo de proyectos de investigación e innovación en Seguridad y Salud en el Trabajo, que se financian con parte de los recursos destinados a actividades de prevención de riesgos laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el decreto supremo dictado anualmente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el presupuesto para la aplicación del Seguro de la Ley N°16.744, se regirán por lo señalado a continuación y las bases para la postulación de proyectos de estudios de investigación e innovación que se publicarán anualmente.

A. Aspectos generales

1. Introducción

Mediante el Decreto Supremo que establece el presupuesto anual para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se dispone que el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y las mutualidades de empleadores deberán utilizar parte de los recursos, que anualmente destinan a las actividades de prevención de riesgos laborales, en financiar proyectos de investigación e innovación.

Los proyectos financiados con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 tienen como objetivo generar conocimiento científico y soluciones innovadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, que contribuyan, en primer lugar, a la promoción de entornos seguros y saludables y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; en segundo lugar, a mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas, incluyendo la rehabilitación, reintegro laboral y la reeducación que contempla la Ley N°16.744; así como los efectos sociales y económicos relacionados con la incapacidad laboral.

En este contexto, además, se ha instaurado el otorgamiento del Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo para reconocer los trabajos académicos en seguridad y salud en el trabajo, en materias vinculadas a la realidad nacional, y contribuir a la producción científica en seguridad y salud en el trabajo en Chile por parte de estudiantes de postgrado.

2. Financiamiento

Los montos que los organismos administradores del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán destinar al financiamiento de los proyectos de investigación e innovación, incluida la evaluación externa, el seminario nacional y el premio Tesis, serán los que se establezcan en el decreto supremo anual que dicta el Ministerio del Trabajo y Previsión Social fijando los recursos que dichos organismos deben destinar a las actividades de prevención de riesgos.

Con estos recursos se financiará la evaluación de los proyectos, su ejecución, seguimiento y difusión de resultados. La Superintendencia de Seguridad Social, además, podrá destinar parte de estos recursos al desarrollo y mantención de una plataforma digital que permita gestionar el proceso de postulación, realizar el seguimiento de los proyectos adjudicados y facilitar el acceso público a los resultados obtenidos.

Los montos que se asignen a cada proyecto incluyen todo tipo de costos, gastos o ítems asociados, incluidos los impuestos a que puedan estar afectos.

Cabe señalar que, los montos máximos para proyectos de investigación e innovación se expresan en Unidades Tributarias Mensuales (UTM), los que se calcularán según su valor al mes de cierre de las postulaciones de la convocatoria.

La Superintendencia de Seguridad Social, dentro del marco de financiamiento de proyectos de investigación e innovación, podrá determinar la realización de uno o más estudios específicos de áreas y/o temas que, de acuerdo a su criterio, contribuyan al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. Estos proyectos se denominan proyectos especiales.

El financiamiento anual destinado a estos proyectos especiales no podrá superar el 15% de los fondos fijados en el decreto supremo que regula el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, la contribución de cada organismo administrador se calculará de manera proporcional a los recursos determinados en dicho decreto, teniendo la opción de incrementar su participación de forma voluntaria.

Sin embargo, es posible establecer porcentajes de financiamiento diferenciados para cada proyecto específico sin acatar de forma estricta esa proporción. Esto se permitirá siempre y cuando no se sobrepase el total de la contribución obligatoria asignada a tales iniciativas, excepto en los casos en que se opte por incrementarla de manera voluntaria por parte de los citados organismos.

3. Énfasis de los proyectos a financiar

Los proyectos de investigación e innovación deben generar conocimientos y soluciones en materias de seguridad y salud en el trabajo. Sus líneas de desarrollo deben estar vinculadas, principalmente, con la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables, y con la prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, podrán abarcar áreas relacionadas con las prestaciones médicas y económicas derivadas de la Ley N°16.744, como la atención de salud, la rehabilitación, la reinserción laboral y la reeducación profesional.

Con dicha finalidad, la Superintendencia de Seguridad Social establecerá lineamientos estratégicos temáticos de investigación e innovación y las bases de los referidos proyectos, los que serán publicados en su sitio web. Además, la Superintendencia podrá identificar temas que considere pertinentes de abordar por uno o más organismos administradores, por medio del financiamiento compartido de proyectos que sean de interés de todo el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Los proyectos de investigación se clasifican en: especiales, prioritarios y generales. En el caso de los proyectos innovación estos pueden ser prioritarios y generales, así como iniciación, continuidad e implementación. Dichas clasificaciones se especificarán en las bases de postulación respectivas.

La Superintendencia de Seguridad Social publicará, anualmente, los temas de interés para el desarrollo de estudios, en el documento denominado "Lineamientos Estratégicos de Investigación e Innovación". Este documento contendrá términos de referencias amplios, indicativos para la elaboración de proyectos de estudios específicos que sean pertinentes y que contribuyan al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

En estos lineamientos se definirán los proyectos prioritarios a partir de los términos de referencia que presenten los organismos administradores en una etapa preliminar, debiendo indicar, al menos, lo siguiente:

a) Modalidad investigación o innovación (iniciación, continuidad o implementación), según corresponda;

b) Título de la propuesta;

c) Problema de investigación (propuestas de investigación) u oportunidad o problema de innovación (propuestas de innovación);

d) Justificación del problema de investigación o innovación;

e) Objetivo general;

f) Objetivos específicos;

g) Relevancia de la propuesta y aporte a la seguridad y salud en el trabajo (impacto y valor público);

h) Metodología propuesta y su justificación;

i) Modalidad de la investigación (sólo aplicable a este tipo de proyectos): revisiones sistemáticas, investigaciones con uso de datos secundarios o investigación con datos primarios;

j) Presupuesto estimado;

k) Perfil del equipo de investigación o innovación

Sin perjuicio de lo anterior, la Superintendencia de Seguridad Social podrá rechazar propuestas de proyectos prioritarios presentadas por los organismos administradores que considere no cumplen con los objetivos de los proyectos.

4. Postulación, selección y adjudicación de proyectos

La Superintendencia de Seguridad Social publicará, anualmente, la resolución que aprueba las bases de postulación, selección y adjudicación de los proyectos de investigación e innovación. Dicha resolución se publicará en su sitio web y se notificará a los organismos administradores para su difusión.

B. Comité de evaluación

El Comité de Evaluación estará conformado por el/la Intendente(a) de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social, y por una persona encargada de proyectos de cada organismo administrador que designe para estos efectos. El comité será presidido por el/la Intendente(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien podrá designar a un o una profesional de la Superintendencia en su representación. Cada integrante tendrá derecho a un voto. Cada organismo administrador podrá asistir a las sesiones del comité, con un máximo de dos personas asesoras, quienes tendrán derecho a voz.

La persona encargada de proyectos designada por cada organismo administrador coordinará los aspectos administrativos de la cartera de proyectos de cada entidad, seguirá la ejecución de cada proyecto y concentrará la información de todos ellos.

La identidad de la persona encargada de proyectos deberá ser puesta en conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social dentro de los 5 días hábiles siguientes a su designación, debiendo informarse por medio de una comunicación formal. De la misma manera deberá informarse cuando se produzca el cambio de encargado/a.

Dentro de las funciones del comité se encuentran:

1. Seleccionar los proyectos de investigación o innovación de acuerdo con el procedimiento y los criterios dispuestos en las bases de postulación de los mencionados proyectos;
2. Seleccionar a los evaluadores externos, conforme a la resolución que apruebe las bases de postulación de dichos evaluadores, que se publica en la página web de la Superintendencia de Seguridad Social;
3. Dirimir frente a empates o discordancias en las evaluaciones externas, y requerir una reunión con los evaluadores externos en el caso que exista discrepancia en los puntajes asignados;
4. Seleccionar las tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo, que se presenten según la resolución que apruebe las bases de postulación. Además, determinará el organismo administrador que pagará el premio, y
5. Definir el organismo administrador que se hará cargo de la organización del seminario nacional anual.

C. Control y seguimiento de los proyectos

Una vez firmado los convenios o contratos asociados a los proyectos, los organismos administradores deberán enviar copia (en formato digital) de dichos documentos y sus anexos a la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de firma de los respectivos documentos.

Las personas encargadas de proyectos de los organismos administradores deberán presentar un informe a la Superintendencia de Seguridad Social, a más tardar el día 30 de los meses de marzo y septiembre de cada año, con los avances del cumplimiento de la cartera de proyectos de cada organismo administrador independiente de los hitos e informes técnicos de cada proyecto. Dicho informe deberá explicitar el grado de avance o implementación de los proyectos de investigación y/o proyectos de innovación, los resultados obtenidos a la fecha, el presupuesto ejecutado del mismo a nivel de cada uno de los proyectos, y a nivel global de la cartera de proyectos, según el Anexo N°25: "Informe de avance de cartera de proyectos" de la Letra E, del presente Título III.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona encargada de proyectos del organismo administrador respectivo deberá informar oportunamente a la Superintendencia de Seguridad Social la ocurrencia de cualquier incidente que retrase la ejecución o incida sustancialmente en el desarrollo del estudio y/o proyecto, o cualquier cambio de objetivo y/o método que se introduzca en el proyecto original. En particular, si el proyecto se retrasa más allá de los plazos contemplados para su ejecución, se deberá entregar un informe que explícitamente dé cuenta de los motivos para la ampliación del plazo de ejecución. Esta ampliación no podrá implicar aumento de los recursos otorgados para el proyecto ni podrá exceder el plazo máximo señalado en las bases de los proyectos.

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

D. Instrucciones sobre registro del gasto y otras materias

1. Las mutualidades deberán registrar el gasto incurrido y/o provisionado en estos proyectos en los ítems 21110 "Provisiones" y 42050 "Prestaciones preventivas de riesgos" del FUPEF-IFRS contenido en el Capítulo II, Letra A, Título IV, del Libro VIII, según corresponda, y mostrar dicho gasto de la forma requerida en la Notas explicativas respectivas, es decir, en las NOTA 33 "PROVISIONES, RETENCIONES, OBLIGACIONES PREVISIONALES E IMPUESTOS" y en la NOTA 49 "PRESTACIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS", ambas del Capítulo III, Letra A.,Título IV del Libro VIII;

2. El Instituto de Seguridad Laboral deberá registrar el gasto incurrido en estos proyectos en el ítem 42050 'Prestaciones Preventivas de Riesgos' de los Reportes de Estado de Situación Financiera Clasificado y de Estado de Resultados por Función contenidos en el Capítulo II, Letra C, Título IV, del Libro VIII, según corresponda, y mostrar dicho gasto de la forma requerida en la Nota explicativa NOTA 49 "PRESTACIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS", del Capítulo III, Letra A, Título IV del Libro VIII;

3. En relación a la provisión del Ítem 21110 "Provisiones", la diferencia que se genere entre el monto asignado en el respectivo decreto de presupuesto anual y el monto total de los proyectos asignados por el Comité de Evaluación, señalado en la Letra B de este Título III, deberá traspasarse para la convocatoria del año siguiente. Asimismo, deberá incluirse en dicha provisión toda diferencia que se produzca por diferentes motivos, en el proceso de asignación y ejecución de los proyectos contemplados en el respectivo año;

4. Los documentos a los que se hace referencia, así como la documentación escrita y digital que se genere en el desarrollo de los proyectos, deben estar disponibles para ser auditados en cualquier momento por la Superintendencia de Seguridad Social;

5. La Superintendencia de Seguridad Social publicará los informes finales de los proyectos en su sitio web, www.suseso.cl, específicamente en la Biblioteca de Recursos Digitales, a medida que estos estén disponibles. Las opiniones, análisis y conclusiones expresadas en los proyectos de investigación e innovación son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente la posición ni la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social;

6. Anualmente se invitará a las personas adjudicatarias y encargadas de los proyectos a presentar los resultados de los proyectos realizados, en un seminario de alcance nacional, que financiarán los organismos administradores, y

7. Se deberá dar la mayor difusión a las presentes instrucciones y las personas encargadas de cumplirlas deberán conocer el texto íntegro de las mismas.

E. Anexos

Anexo N°25: Informe de avance cartera de proyectos