**MINUTA**

**PROYECTO DE CIRCULAR SOBRE EL ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO EN CASO DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD DE SALUD MENTAL**

Mediante este proyecto de circular se instruye a los organismos administradores del Seguro de la

Ley N°16.744 sobre el estudio de puesto de trabajo en caso de sospecha de enfermedad de salud mental.

1.- Se define que la calificación tienen por objetivo evaluar de manera integral a la persona que consulta, a qué factores de riesgos de tensión psíquica del ambiente laboral y/o no laboral pudo estar expuesta, cuáles son las características de la sintomatología que presenta y si existieron gestiones del trabajador o del empleador para mitigar y/o detener la exposición a dicho riesgo.

2.-Se incorpora la posibilidad de que la evaluación médica, la psicológica y la toma de declaraciones puedan ser realizada a distancia de manera telemática de forma sincrónica.

3.- Se regula que el profesional médico como mínimo debe destinar 45 minutos de entrevista en el proceso de calificación de la evaluación y 15 minutos adicionales como mínimo para asegurar la completitud de los campos exigidos en los Anexos.

4.-Se dispone que el profesional debe solicitar al trabajador, el nombre de dos o más declarantes que puedan ser entrevistados en la evaluación de puesto de trabajo y que sólo podrán ser declarantes por parte del trabajador y el empleador, quienes no hubiesen sido señalados como supuestos autores o co-partícipes del motivo de la denuncia.

5. Se indica que el profesional médico debe disponer en su evaluación: La realización del estudio de puesto de trabajo para patología mental; reporte de las condiciones generales de trabajo y empleo; y la derivación para evaluación psicológica. Además, dentro de las indicaciones clínicas deben considerarse como recursos, la orientación y apoyo psicoterapéutico, la terapia medicamentosa y el reposo laboral, de acuerdo a la sintomatología y capacidad funcional del paciente. Los profesionales evaluadores deberán recepcionar todos los medios de verificación que se les presenten por parte de los trabajadores (as) y registrarlos en la respectiva ficha médica o sicológica. Los trabajadores tienen el derecho de presentar estos antecedentes tanto en la evaluación médica como en la evaluación psicológica”.

6.- Se define que el EPT-PM deberá realizarse exclusivamente mediante entrevistas semi-estructuradas y confidenciales a una cantidad razonable de declarantes (un mínimo de dos) aportados tanto por la entidad empleadora, como por el trabajador, con la finalidad de efectuar una evaluación equilibrada de los factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo, de un modo sistemático y apegado al método científico. Si no fuera posible entrevistar a los informantes declarantes referidos por el trabajador, se deberá dejar constancia de las razones que impidieron hacerlo y el modo de obtener reemplazantes. Estas entrevistas podrán ser realizadas a distancia de manera telemática de forma sincrónica. Si los declarantes aportados por la entidad empleadora o por el trabajador pertenecen a una entidad empleadora distinta a la del trabajador afectado, el organismo administrador deberá efectuar gestiones que correspondan para efectuar las entrevistas. De no ser posible entrevistar a los declarantes, se deberá dejar constancia de las razones que impidieron hacerlo y el modo de obtener reemplazantes, debiendo tener en consideración los plazos establecidos para la calificación de origen de la enfermedad.

7.-En la readecuación de condiciones de trabajo y/o cambio de puesto de trabajo, se señala que la identificación de medidas a ser prescritas para detener la exposición, deben estar integradas a la atención clínica del o la paciente, debiendo considerar que las medidas tienen que ser factibles y situadas en la condición del cargo que detenta. A su vez para el reíntegro laboral, debe existir una coordinación entre estamento clínico, prevencionistas del Organismo Administrador, entidad empleadora y afectado (a). Deben existir dos tipos de medidas: Una prescripción que permita en lo próximo la reincorporación al trabajo del afectado, sin quedar expuesto al factor de riesgo que le afectó y también, medidas de mediano plazo que impliquen cambios organizacionales y un rediseño de las tareas, o de la organización del trabajo entera que eliminen el factor de riesgo de forma permanente.

Para efectuar comentarios al presente proyecto de circular, se solicita enviar el archivo que se adjunta a continuación, a los correos electrónicos oficinadepartes@suseso.cl e isesat@suseso.cl.

**Superintendencia de Seguridad Social**

**Intendencia de Seguridad y**

**Salud en el Trabajo**



2

**Superintendencia de Seguridad Social**

**Intendencia de Seguridad y**

**Salud en el Trabajo**



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBSERVACIONES AL PROYECTO DE CIRCULAR EPT SALUD MENTAL** | | | | |
| PERSONA O  ENTIDAD QUE  EFECTÚA EL  COMENTARIO U  OBSERVACIÓN | SECCIÓN O  NÚMERO, EN EL  COMPENDIO O  PROYECTO DE  CIRCULAR, OBJETO  DEL COMENTARIO | TÍTULO DE LA  SECCIÓN DEL  PROYECTO O  COMPENDIO,  OBJETO DEL  COMENTARIO | TEXTO DE LA SECCIÓN DEL  PROYECTO DE CIRCULAR  OBJETO DEL COMENTARIO | COMENTARIOS  DE LA PERSONA O ENTIDAD |
| Ejemplo:    Mutualidad de  Empleadores | Ejemplo:    Número 1, Letra A,  Título II, Libro IV | Ejemplo:  1. Actividades permanentes de prevención de  riesgos laborales | Ejemplo:  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 trabajadores independientes y entidades empleadoras afiliadas y que éstas deberán implementar, cuando corresponda, con el  concurso de los  Departamentos de  Prevención de Riesgos |  |

3

**Superintendencia de Seguridad Social**

**Intendencia de Seguridad y**

**Salud en el Trabajo**



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Profesionales y/o de los Comités Paritarios, según sea el caso, con independencia de la ocurrencia o no de siniestros de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

4