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

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.

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.

E l D.S. 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, los que deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuyo tiempo de atención y categoría (profesional o técnica), se encuentran regulados en sus artículos 10 y 11.

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 8º del D.S. Nº40, 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 8° del D.S. N°40 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 D.S. Nº40, de 1969.

      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 8º del D.S. Nº40, 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. Nº76.

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 11 del D.S. Nº40. Para efectos de aplicar la tabla del señalado artículo 11, 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 (D.S. N°40)	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 atención según D.S. N°40)
Normativa no exige a la Empresa Principal contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40)	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 atención según D.S. N°40)
	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 (D.S. N°40)
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 su 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.

Para efectos de las presentes instrucciones, se entenderá por trabajadores a 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 trabajadores necesarios para constituir el Comité Paritario, y no podrán ser candidatos ni votar en la elección de los representantes de los trabajadores.

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 del empleador y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la entidad empleadora y los trabajadores.

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 los trabajadores.

Si el servicio tuviese dependencias, faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, con más de 25 trabajadores, 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 los funcionarios de la entidad se encuentran distribuidos en 2 o más instalaciones o dependencias, las que no tienen comunicación física entre sí.

Los servicios públicos o dependencias nuevas que cuenten con más de 25 funcionarios, deberán constituir el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que correspondan, dentro de los 90 días siguientes a la fecha de su entrada en funcionamiento. Asimismo, aquellos servicios o dependencias que, encontrándose en funcionamiento, alcancen el número de trabajadores exigidos para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberán proceder a su constitución en un plazo de 90 días, contado desde la fecha en que se alcanzó el referido número de trabajadores.

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 su 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 del empleador y tres representantes de los trabajadores. 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 indefinidamente:

a) Representantes del empleador

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. Dicha designación deberá efectuarse en forma previa a la elección de los miembros representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores de la entidad empleadora o faena, sucursal o agencia, mediante avisos colocados en el lugar de trabajo, además podrá utilizar medios electrónicos, procurando dar cumplimiento al principio de publicidad administrativa.

Los representantes que hayan sido designados por el jefe de servicio mediante el correspondiente acto administrativo, no podrán incluirse en las nóminas de candidatos a representantes de los trabajadores.

En caso de que los representantes del empleador 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 el empleador ostentan un cargo de confianza, pudiendo ser reemplazados total o parcialmente por el empleador 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 trabajadores que obliga a constituir un Comité Paritario, la designación de los representantes del empleador deberá hacerse dentro

del plazo de 90 días señalado en el número 1. Generalidades, Capítulo I de esta Letra C. y, en todo caso, con la debida antelación, a fin de garantizar que la elección de los representantes de los trabajadores y la constitución del comité, se efectúe dentro del plazo señalado.

Los representantes del empleador deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en el servicio, faena o agencia donde se deba constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

b) Representantes de los trabajadores

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

i) Requisitos para ser representantes de los trabajadores

- 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 la Secretaría Regional Ministerial de Salud o 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.
- Tener la calidad de trabajadores 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 los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Todos los trabajadores que reúnan los requisitos previamente señalados, deben 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 trabajador que cumpla con los requisitos para ser representante puede efectuar gestiones destinadas a captar votos y promover su candidatura como miembro de comité.

ii) Mecanismo de elección

La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa, convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva dependencia, agencia, sucursal o faena.

Tratándose de la constitución de un Comité Paritario nuevo, la convocatoria a elección será realizada por el respectivo jefe de servicio.

Será responsabilidad de la máxima autoridad del servicio, procurar la difusión del proceso eleccionario mediante los medios que aseguren la publicidad del mismo, informando la fecha, lugar, hora, 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 los trabajadores 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 todos los trabajadores del respectivo servicio. Tratándose de los Comités Paritarios de una faena, sucursal o agencia específica, sólo los trabajadores que se desempeñen en la respectiva faena, sucursal o agencia podrán participar de la votación. Si algún trabajador 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.

El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos 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, los trabajadores 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, o bien a través de la escrituración de los nombres de los trabajadores por quienes se vota.

El proceso de elección podrá ser efectuado mediante votación electrónica, en la medida que se asegure la transparencia de este proceso, el secreto del sufragio y la fiabilidad en el recuento de los votos, 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 elegidos como miembros titulares aquellos que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate, se dirimirá por sorteo, debiendo consignarse en el acta el procedimiento utilizado para efectuar el sorteo.

iii) Oportunidad de la elección

La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con posterioridad a la designación de los representantes del empleador, 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 trabajadores o servicios o dependencias en que se ha alcanzado el número que obliga a constituir el Comité Paritario, la primera elección deberá realizarse dentro del plazo indicado en el número 1. Generalidades, Capítulo I de esta Letra C. 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.

El acta de elección deberá remitirse al respectivo jefe de servicio, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que se hubiere efectuado 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, la tercera copia del acta de elección deberá archivarse 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 del empleador y los representantes de los trabajadores, 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 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 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. Asimismo, podrá efectuarse una nueva designación o elección, 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°54, de 1969, 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 dos sesiones consecutivas, sin causa justificada, dicha situación podrá generar una eventual responsabilidad disciplinaria, lo que se debe 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, 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 otro trabajador 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 debe 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 es designado como representante del empleador o electo por los trabajadores, 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 del empleador y elegidos los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores exigidos para su constitución, corresponderá al respectivo jefe de servicio velar porque éste se constituya dentro del plazo de 90 días señalado en el número 1. Generalidades, Capítulo I, de esta Letra C .Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público.

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.

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.

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 los trabajadores. El trabajador aforado será designado por los propios representantes

titulares de los trabajadores en el respectivo comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares de los trabajadores, 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 los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta 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 del empleador y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del comité no concurran todos los representantes del empleador o de los trabajadores, 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 los trabajadores y de un representante del empleador. En todo caso, el comité deberá reunirse cada vez que en el respectivo servicio, dependencia, agencia, faena o equivalente, ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del Presidente, pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

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.

Se debe dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

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.

ii) Acuerdos

Todos los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Los acuerdos del comité deben constar en las respectivas actas de reunión y una copia de estas debe enviarse al respectivo jefe de servicio, para que esté en conocimiento de dichos acuerdos.

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.

e) Funciones

En relación a las funciones establecidas en el artículo 24 del D.S. N°54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los comités deberán considerar lo siguiente:

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

ii) Elaborar y monitorear un programa de trabajo que comprenda todos los elementos de una prevención de riesgos eficaz.

iii) Procurar la capacitación de sus miembros para efectos de desarrollar adecuadamente la las investigaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

iv) Tomar todas las medidas para asesorar eficazmente en la utilización de los elementos de protección personal.

v) 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.

vi) Fundamentar debidamente sus informes para los casos en que el accidente o la enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

vii) 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.

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. Asimismo, 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 las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponde desempeñar.

f) 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 los trabajadores, conforme al formato establecido en el Anexo N°31: "Acta de elección de representantes de los trabajadores 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.

Tratándose de comités que al 1° de marzo de 2020 se encuentren constituidos, 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, sin que sea necesario que dichos documentos cumplan con el formato contenido en el Anexo N°31 "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad" y Anexo N°32 "Acta de constitución Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

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 Nº16.744, 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 Nº16.744, 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

      Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

   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 Nº16.744 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 Nº16.744, 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. Anexos

ANEXO N°1: Contactos de Entidades Fiscalizadoras

Anexo N°31 Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Anexo N°32 Acta de Constitución 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 Nº16.744 y en el Título II del D.S. Nº40, de 1969, 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 trabajadores independientes y entidades empleadoras afiliadas y que éstas deberán implementar, cuando corresponda, con el concurso de los Departamentos de Prevención de Riesgos 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.

Tratándose de las empresas con administración delegada, estos procedimientos o gestiones deberán ser desarrollados e implementados por las mismas y dirigidos a sus trabajadores, atendida su doble condición de empleador 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 los trabajadores 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 empresa o de la actividad económica del trabajador independiente

Este factor dice relación con la clase o tipo de actividad de la entidad empleadora o trabajador independiente adheridos y con las tareas específicas que desempeñan los trabajadores, de tal forma, las medidas de higiene y seguridad que deben prescribirse a las entidades empleadoras y trabajadores 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 los empleadores 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. N°110, 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 deben 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 artículo 4º del D.S. Nº40, dispone que el personal a cargo de las actividades permanentes de prevención de riesgos deberá ser "especializado en prevención de riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo", señalando, además, que "en todo caso, la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales, sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9º", precepto este último que establece una clasificación de los expertos en prevención de riesgos, como profesionales o técnicos, de acuerdo a sus niveles de formación.

El inciso segundo del artículo 4º en comento, establece que "Las Mutualidades deberán disponer de suficiente personal especializado, contratado a tiempo completo, para asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas", agregando que "se entenderá cumplida esta condición cuando a dicho personal le corresponda una proporción promedia individual no superior a 80 empresas" y que "para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, las mutualidades no podrán considerar al personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos".

La exigencia contenida en el inciso segundo del artículo 4° del D.S. Nº40, ya citado, no supone que el personal especializado con que cuenten las mutualidades para llevar a cabo labores de prevención en las empresas adheridas, deba estar integrado necesariamente por expertos en prevención de riesgos.

En efecto, el inciso primero del citado artículo 4°, luego de señalar que el personal a cargo de las actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberá ser especializado en tales materias, señala que "en todo caso la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9º". Es decir, la exigencia de contar con expertos en prevención de riesgos, sólo se relaciona con cargos que supongan el ejercicio de una dirección inmediata sobre temas vinculados con riesgos emanados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales o que se consideren claves.

De este modo, cuando la norma utiliza la expresión "personal especializado en prevención", no supone que sólo se trate

de expertos en prevención en los términos previstos en el artículo 9° del D.S. N°40, sino que alude al conjunto multidisciplinario de profesionales (médicos, enfermeras, higienistas industriales, ergonomistas, 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 contenida en el inciso segundo del artículo 4° del D.S. N°40, se debe considerar al personal especializado con que cuenta cada mutualidad, entendido de acuerdo al concepto señalado en el párrafo precedente, relacionado con el total de empresas adheridas a dicha entidad, todo esto a nivel nacional.

Por otra parte la determinación de si las mutualidades cumplen o no con la obligación fundamental que les impone el artículo 3° del D.S. N°40, 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 las mutualidades en sus empresas adherentes; evaluándolas tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. En tal contexto, el cumplimiento de la proporción aritmética a que se refiere el inciso segundo del artículo 4° del D.S. N°40, 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 la mutualidad, que dicha entidad cumple con la obligación fundamental que le impone el ya citado artículo 3° del D.S. N°40, 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 los trabajadores.

Ahora bien, la competencia en este ámbito de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud respecto de las mutualidades de empleadores 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 económicoTodas 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 Nº16.744 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) utilizando el archivo contenido en el Anexo N°8 "Asistencia Técnica Teleoperadores" de la circular del plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a más tardar el 29 de julio de 2022, con la información del primer semestre y el 31 de enero de 2023 con un consolidado anual referido al año 2022, y los archivos planos que deberán ser remitidos considerando las instrucciones de la Circular N°3.628, de 2021, de la Superintendencia de Seguridad Social.

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.

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, así como, 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.

   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.

   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 guardar relación con la valoración de cada uno del (los) riesgo(s) y en sus actividades podrán considerar, además, la prescripción de la implementación de protocolos de vigilancia ambiental o de la salud, actividades de promoción de la salud, de capacitación y otras actividades preventivas según las características de la entidad empleadora o el centro de trabajo.

   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 y al departamento de prevención de riesgos, según corresponda.

D. Asistencia técnica

La asistencia técnica es una prestación preventiva realizada posteriormente al proceso de evaluación de riesgos, que entrega, ejecuta y evalúa distintos aspectos puntuales de materias de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de contribuir al desarrollo y fortalecimiento de ambientes de trabajos seguros y saludables, y que a la vez pretende desarrollar y fortalecer una cultura preventiva. Esta actividad conduce a la prescripción de nuevas medidas por parte del organismo administrador cuando así amerite, las que deberán ser oportuna y adecuadamente verificadas en su cumplimiento.

Contempla las acciones destinadas a entregar herramientas a las empresas, para que éstas sean capaces de gestionar sus riesgos, independiente de su tamaño, actividad económica y riesgos específicos que deriven de sus actividades.

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, pudiendo complementarse mediante asistencia técnica remota, utilizando los medios y herramientas tecnológicas disponibles. 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.

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 individual, por entidad empleadora, de las acciones de asistencia técnica realizadas en los distintos centros de trabajo, de acuerdo a lo que se instruya en la circular sobre el plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 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.

La asistencia técnica podrá desarrollarse principalmente en ámbitos 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.

Se deberá promover la capacitación a los integrantes del comité paritario de higiene y seguridad, utilizando el "Plan Formativo del Monitor de Seguridad y Salud en el Trabajo", producto que se generó en el Proyecto de Competencias

Laborales de Chile Valora, así como también, el programa de formación Construyo Chile para Comités Paritarios. Lo anterior se podrá realizar mediante las estrategias que los organismos administradores consideren pertinentes de implementar, como podría ser la realización de los señalados cursos y programas de manera modular.

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

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 empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, cuando se detecte que la empresa principal no ha identificado los peligros y evaluados los riesgos a que se ven expuestos los trabajadores, 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 asesorarla 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 empresa principal. En caso negativo, deberán prescribirles las medidas que consideren necesarias para el control de esos riesgos.

En el caso de las empresas 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.

En las entidades empleadoras con 50 o menos trabajadores, 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. Al respecto, para estas entidades empleadoras, los organismos administradores deberán, según corresponda, considerar la asistencia técnica en las siguientes materias:

i) Identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales

ii) Evaluación del cumplimiento normativo

iii) En la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, según los protocolos del MINSAL

iv) Conformación y funcionamientos de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

v) Implementación de un plan de gestión de riesgos de desastres

vi) Identificación de sustancias químicas peligrosas, su etiquetado y almacenamiento

vii) Aplicación de la guía técnica sobre manejo manual de cargas

viii) Prevención de riesgos de caídas de altura

ix) Prevención de riesgos en contexto de trabajo a distancia y teletrabajo

x) Desarrollo de programa de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices

xi) Prevención de riesgos para buzos profesionales, y

xii) Actividades de capacitación

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 trabajadores, que la requieran o cuando éstos identifiquen que es necesaria su implementación.

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:

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:

- 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.

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.

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.

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) 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.

ii) 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.

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 y/o afiliadas en gestión de riesgos desastres, la que deberá considerar la entrega de herramientas al empleador para que pueda identificar las amenazas presentes en sus centros de trabajo, sean éstas de origen natural y/o humanas, y planificar e implementar acciones tendientes a reducir los riesgos de desastres a que están expuestos sus trabajadores.

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.

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

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 asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga y al Manejo Manual Personas/Pacientes (MMC/MMP)

Los organismos administradores deberán prestar la asistencia técnica para la gestión de los riesgos asociados a la manipulación de cargas y el manejo manual de personas/pacientes, considerando lo establecido en la "Guía Técnica para la Evaluación y Control de Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga" del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la normativa vigente sobre la exposición a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos.

Esta asistencia técnica deberá contemplar el apoyo a la entidad empleadora en el tratamiento de los riesgos antes mencionados, considerando la identificación y evaluación (inicial y avanzada), además de control de los mismos, así como en la implementación de la Metodología de Ergonomía Participativa, de acuerdo a lo señalado en la "Guía para implementar la Ergonomía Participativa en los lugares de trabajo" del Instituto de Salud Pública, o aquella que la reemplace.

Sin perjuicio de lo señalado, el organismo administrador evaluará los riesgos cuando la normativa así lo indique o existan enfermedades profesionales o accidentes del trabajo calificados de origen laboral generados por la exposición a factores de riesgo de MMC o MMP, mediante metodologías apropiadas a cada situación de riesgo, de acuerdo con lo establecido en la "Guía Técnica para la Evaluación y Control de Riesgos asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga", y prescribirá a la entidad empleadora las medidas preventivas o correctivas que correspondan, las que deben ser registradas y verificadas de acuerdo a los plazos establecidos por el organismo administrador.

Asimismo, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras actividades de capacitación en MMC/MMP dirigida a trabajadores/as, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, jefaturas y profesionales expertos en prevención de riesgos profesionales, considerando la modalidad y el contenido mínimo señalado en la guía técnica mencionada en el párrafo precedente.

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, de conformidad con el Título VI del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

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 durante el mes de septiembre de 2022, 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 chequeonde 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.

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

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.".

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 Nº16.744, 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 remitir, para conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, su protocolo interno, dentro de un plazo no superior a 45 días corridos, 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.

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 N° 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 Nº16.744 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 5, 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 5. 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

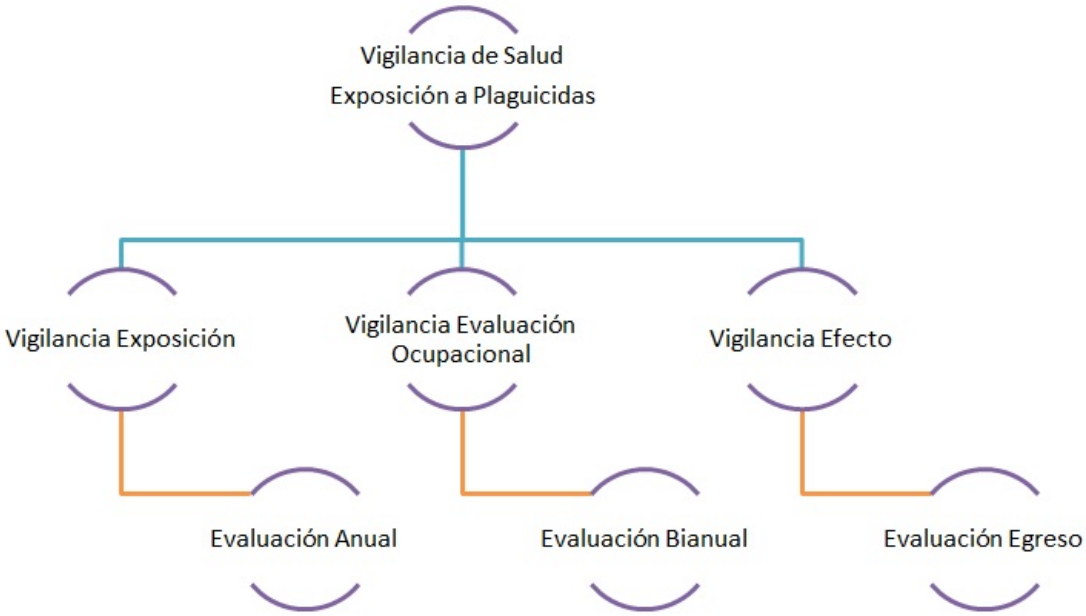
a) Definición y tipos de evaluaciones de salud por exposición a plaguicidas

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 Nº1052, 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		
Radiografia 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.

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) Supresión o eliminación del riesgo;

b) Sustitución del agente, por uno no peligroso o de menor riesgo;

c) Control del riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;

d) Minimizar el riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y

e) Cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipos de protección personal (EPP), incluida ropa de protección, sin costo alguno para los trabajadores y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que dichos equipos se utilizan de forma efectiva y se conserven en buen estado.

   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 los trabajadores 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.

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.elegados deberán efectuar la investigación de todos los accidentes fatales y accidentes graves y deberán remitir al módulo RALF, el eDoc 143.

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 7999 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 7999 '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 V del D S. Nº40, de 1969, 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 Nº16.744.

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.

J. Planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

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.

K. Anexos

Anexo N°2: Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales

Anexo N°3: Autoevaluación inicial de Riesgos Críticos

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

TÍTULO III. Estudios de investigación e innovación

Las bases para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 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 del año para la aplicación del Seguro de la Ley N°16.744, se señalan a continuación.

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 en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo anterior, se ha estimado necesario establecer las presentes bases para el desarrollo de proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

2. Objetivo

Potenciar el desarrollo del conocimiento científico y generación de proyectos de innovación que contribuyan a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; a mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas que contempla la Ley N°16.744; y a la rehabilitación y reinserción al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

3. Financiamiento

Los montos que los organismos administradores del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en adelante organismos administradores (mutualidades e ISL), 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 financiarán las siguientes etapas de los proyectos de investigación e innovación: ejecución, seguimiento, control, publicación y difusión de resultados.

Los montos que se asignen a cada proyecto incluyen todo tipo de costos, gastos o ítems asociado, 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.

4. Énfasis de los proyectos a financiar

Las líneas de desarrollo de los proyectos deben estar vinculadas con la investigación e innovación relacionadas con la prevención de los riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales así como también con la atención de salud, rehabilitación y reinserción laboral derivadas de la Ley N°16.744, que constituyan un aporte efectivo y generen conocimientos en materias de seguridad y salud en el trabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social establecerá lineamientos estratégicos temáticos de investigación e innovación, los que serán publicados en el sitio web de esta Superintendencia.

La Superintendencia de Seguridad Social también podrá identificar temáticas que considere pertinentes de abordar por uno o más organismos administradores, por medio del financiamiento compartido de proyectos de interés de todo el sistema de seguridad laboral.

B. Proyectos de investigación

1. Objetivo

Aportar a la generación de conocimiento científico que contribuya a: la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, acorde a la realidad nacional; mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas contempladas en la Ley N°16.744; y mejorar las posibilidades de rehabilitación y reinserción al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

2. Resultados esperados

a) Generación de conocimiento que permita una mejor comprensión de los mecanismos que provocan un accidente o una enfermedad profesional -o su empeoramiento- y de las estrategias que permiten reducir la incidencia de ambos fenómenos (prevención). Todo proyecto debe al menos entregar una serie de recomendaciones y/o programa y/o guía final y una propuesta de difusión de resultados.

b) Nuevo conocimiento que contribuya a mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas contempladas en la Ley N°16.744.

c) Mayor conocimiento que permita mejorar las posibilidades de rehabilitación y reintegración al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

3. Actividades e ítems financiables

Se financiarán:

a) Honorarios y remuneraciones;

b) Compras de equipos, el monto para este ítem no podrá superar el 50% de costo total del proyecto, los cuales serán de propiedad de los adjudicatarios;

c) Gastos Operacionales, tales como: softwares, materiales, realización de exámenes o servicios de terceros, gastos en locomoción, pasajes y viáticos para el desarrollo del proyecto, todos los anteriores deben ser necesarios para lograr el objetivo del proyecto o destinados a la difusión de los resultados;

d) Overhead, sólo para entidades sin fines de lucro;

e) Pasajes y viáticos para la asistencia a congresos, seminarios o actividades similares, no podrán superar el 5% del total del proyecto, y

f) Gastos de administración, tales como: comité de ética, garantías, patentes, contabilidad, imprevistos, entre otros, siempre y cuando estén relacionados con los objetivos de la propuesta.

La suma total total por los conceptos establecidos en las letras d), e) y f), no podrán superar el 15% del costo total solicitado para el proyecto.

Cabe señalar, que los costos de la letra e) sólo podrán ser utilizado si el proyecto ha sido seleccionado para ser presentado en congresos, seminarios o actividades similares. En caso que estos recursos no se ejecuten, deberán quedar a disposición del o de los organismos administradores que corresponda, para una eventual reasignación de recursos dentro del mismo proyecto previa autorización de el o los organismos financiadores o en su defecto, se deberán aprovisionar para la convocatoria del año siguiente, de acuerdo a lo señalado en las letras a), b) y c) del número 12, Capítulo II, Letra G de este Título III.

También se considerará como una actividad financiable, la contratación por parte del investigador de una entidad para la prestación de servicios, que se requieran para la ejecución del proyecto. Este gasto será considerado servicios de terceros.

4. Investigadores

Los proyectos podrán ser postulados por personas naturales o jurídicas. En el caso del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) debe tenerse presente que, por su naturaleza jurídica, las instituciones a las cuales puede destinar financiamiento se deberán regir por las disposiciones establecidas en la Ley N°19.886 o la que la reemplace y su reglamentación complementaria o, en caso de tratarse de instituciones públicas, por transferencia directa previa celebración de un convenio de colaboración.

En la postulación, se deberá señalar si corresponden a personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, debiendo acompañar la documentación de respaldo, según corresponda. Adicionalmente deberá acreditar el debido compromiso de la entidad con el proyecto, cuando ésta corresponda a una persona jurídica.

Los convenios a firmar serán celebrados entre la persona natural o jurídica que se adjudique la propuesta. Se considerará como tal la señalada en la postulación, de acuerdo al nombre de la o el responsable y la filiación institucional declarada. De no ser posible esto, el proyecto se considerará fallido.

Cada proyecto debe tener un investigador principal, el cual, para todos los efectos será el responsable técnico del proyecto. Asimismo, dentro del equipo de trabajo será obligatorio contar con un investigador alterno, que será responsable del proyecto en caso de ausencia del investigador principal.

En caso que el proyecto de investigación para el cumplimiento de sus objetivos requiera de la coordinación con otras entidades, tales como empresas, universidades, centros de estudios, u otras, para la obtención de información, aplicación de pruebas, uso de datos secundarios u otros semejantes, se deberá adjuntar una carta de interés por cada una de estas entidades en la que se manifieste su intención de participar en el proyecto, según el formato del Anexo N°14 "Carta de interés organismo relacionado", la cual deberá ser presentada al momento de postulación y será evaluada durante el proceso de selección. Esta carta deberá ser firmada por quien tenga facultades de representación de la respectiva entidad, debiendo acreditase los poderes de representación.

Frente a la eventualidad de cambios en el equipo de investigadores, en cualquier etapa del proyecto, sólo se aceptarán el reemplazo por profesionales de equivalente trayectoria y que no presenten las inhabilidades señaladas en el número 5. Inhabilidades, Letra B de este Título III. Se podrá reemplazar solamente por una vez al investigador principal o investigador alterno. No obstante lo anterior, excepcionalmente se podrá efectuar un nuevo reemplazo por motivos de fuerza mayor, debiendo acreditarse tal circunstancia ante la Superintendencia de Seguridad Social. Estos cambios deberán ser notificados a la Superintendencia de Seguridad Social.

5. Inhabilidades

No podrán participar como investigadores: los gerentes, directores de las mutualidades de empleadores; el director, el fiscal, los jefes de departamentos del ISL y sus superiores; los directivos de las SEREMIS de Salud; así como tampoco los funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social.

Por otro lado, las y los trabajadores de los organismos administradores, podrán participar como investigadores principales o alternos o como parte del equipo de trabajo del proyecto, siempre y cuando no perciban honorarios por colaborar en esta actividad. Se entiende por trabajador a aquellas personas en relación de dependencia laboral con algún organismo

administrador durante la ejecución del proyecto, así como durante los dos meses previos al cierre de las postulaciones a la convocatoria.

Los proyectos que reciban financiamiento de otras fuentes deben indicarlo en la formulación del proyecto, señalando específicamente las secciones financiadas por dichos recursos. La solicitud de recursos para actividades que ya cuentan con financiamiento, por parte de organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros, inhabilitará a todos los profesionales involucrados en la postulación por 5 años a participar en esta convocatoria.

Todos los investigadores que participen en la ejecución de un proyecto propuesto a financiamiento, deberán adjuntar en su postulación la declaración jurada simple contenida en el Anexo N°15 "Declaración jurada simple proyectos de investigación", de la Letra H de este Título III.

6. Plazos

Los proyectos de investigación presentados no podrán superar los dos años para su ejecución, contados desde la suscripción del contrato o la aprobación a través de la resolución respectiva, según corresponda. Este plazo se reduce a 12 meses para el caso de revisiones panorámicas o revisiones sistemáticas o de análisis documental, todos métodos de estudio que no requieren trabajo en terreno.

Una vez iniciada la ejecución del proyecto de investigación, y si por circunstancias excepcionales, se requiriese de una ampliación del tiempo de ejecución, los investigadores deberán hacer una solicitud para este efecto a la Superintendencia de Seguridad Social, la cual tendrá que ser debidamente justificada. Esta ampliación no podrá implicar un aumento de los recursos destinados al proyecto.

Si por su naturaleza, un proyecto requiere de un plazo superior a 2 años, éste podrá ser presentado por etapas, sin perjuicio que para cada etapa deberá postular y ser evaluado.

7. Financiamiento

El monto máximo a financiar por proyecto de investigación, por cada organismo administrador, será de hasta 1.300 UTM (mil trescientas Unidades Tributarias Mensuales). Un proyecto podrá recibir un monto superior en caso de que sea financiado por más de un organismo administrador (los que, en todo caso, no podrán aportar más de 1.300 UTM cada uno). En caso que el proyecto sea presentado por una institución internacional se podrá incrementar el monto máximo en un 25%, sin embargo, la institución deberá acreditar un vínculo formal, con un organismo administrador, mediante una carta de compromiso, en formato libre, que debe adjuntarse al proyecto presentado.

Cuando el proyecto corresponda a revisiones panorámicas o revisiones sistemáticas con o sin metaanálisis, el monto máximo ascenderá a 150 UTM, para el caso de los estudios con datos secundarios que no tengan fase de levantamiento de información, por ejemplo, estudios ecológicos o estadísticos o de análisis documental, el monto máximo ascenderá a 500 UTM.

8. Aspectos éticos

La participación de los trabajadores/as, deberá ser voluntaria, respetando cualquier objeción que éstos presenten. El consentimiento deberá ser acreditado mediante un certificado que de cuenta de aquello de manera inequívoca, el que deberá ser firmado por cada trabajador/a participante.

Asimismo, en caso de que el proyecto considere la participación de entidades empleadoras, se deberá requerir su participación en forma voluntaria, respetando cualquier objeción que éstas presenten. La participación de la entidad empleadora deberá acreditarse mediante una declaración del representante legal, conforme al Anexo N°14 "Carta de interés organismo relacionado" de la Letra H. Anexos del presente Título III.

Los consentimientos de los trabajadores/as participantes, así como la participación de las entidades empleadoras, deberán estar a disposición ante requerimientos de la Superintendencia de Seguridad Social por hasta 3 años después del término de la ejecución del proyecto.

Todo proyecto de investigación debe presentar un análisis ético en su formulación, y en caso de corresponder deberá presentarse a un comité de ética acreditado por la autoridad sanitaria según lo dispuesto por la Ley N°20.120 y el Decreto Supremo N°114, de 2011, del Ministerio de Salud.

Dichas evaluaciones deberán estar disponibles para la Superintendencia de Seguridad Social, en caso de ser solicitadas por ésta. Para tal efecto, se solicitará que el proyecto haya sido enviado a evaluación de un comité ético acreditado por la autoridad sanitaria al momento de la firma del convenio con el organismo administrador respectivo.

En la eventualidad, que el comité ético científico establezca requerimientos que no puedan ser asumidos por el proyecto, se entenderá que el proyecto no es factible, situación que deberá ser comunicada a la Superintendencia de Seguridad

Social por el organismo administrador correspondiente. Los recursos asignados a dicho proyecto, se deberán aprovisionar para la convocatoria del año siguiente, de acuerdo a lo señalado en las letras a), b) y c) del número 12. Capítulo II, Letra G de este Título III.

9. Propiedad

La propiedad intelectual de la investigación es del investigador, manteniéndose los créditos de autoría de los proyectos seleccionados. Sin perjuicio de lo anterior, el o los autores y el organismo administrador pondrán a disposición del resto de los organismos administradores, de la Superintendencia de Seguridad Social y de la comunidad en general, los informes finales de resultado de todos los proyectos, a fin de que los hallazgos puedan ser utilizados en pro de la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en todo el país. Además, el o los autores y el organismo administrador autorizan a la Superintendencia de Seguridad Social para difundir los resultados de los proyectos seleccionados.

C. Proyectos de innovación

1. Objetivo

Fomentar el desarrollo de soluciones innovadoras a problemas o desafíos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, asociados a la prevención y protección de las y los trabajadores, las prestaciones médicas y económicas que contempla la Ley N°16.744, y a la rehabilitación y reinserción al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

2. Resultados esperados

a) Mejoras relevantes en los procesos y desarrollo de nuevos o mejores productos que tengan un impacto positivo en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, en la protección de las y los trabajadores, y en la recuperación y reinserción laboral de las y los trabajadores.

b) Mejoras relevantes en los procesos y desarrollo de nuevos o mejores productos que tengan un impacto positivo en las prestaciones médicas o económicas que contempla el Seguro Social de la Ley N°16.744.

c) Contribuir al vínculo entre empleadores y trabajadores en materias de seguridad y salud en el trabajo.

d) Generación de oportunidades tecnológicas en seguridad y salud en el trabajo que estén a disposición de las y los trabajadores y de los empleadores.

3. Actividades e ítems financiables

Se financiarán:

a) Honorarios, y remuneraciones;

b) Compras de equipos, el monto para este ítem no podrá superar el 50% de costo total del proyecto;

c) Gastos Operacionales, tales como: softwares, materiales, realización de exámenes o servicios de terceros, gastos en locomoción, pasajes y viáticos para el desarrollo del proyecto, todos los anteriores deben ser necesarios para lograr el objetivo del proyecto o destinados a la difusión de los resultados;

d) Overhead, solo para entidades sin fines de lucro;

e) Pasajes y viáticos para la asistencia a congresos, seminarios o actividades similares, no podrán superar el 5% del total del proyecto;

f) Gastos de administración, tales como: comité de ética, garantías, patentes, contabilidad, imprevistos, entre otros, siempre y cuando estén relacionados con los objetivos de la propuesta.

La suma total por los conceptos establecidos en la letra d), e) y f), no podrán superar el 15% del costo total solicitado para el proyecto.

Cabe señalar, que los costos de la letra e) sólo podrán ser utilizado si el proyecto ha sido seleccionado para ser presentado en congresos, seminarios o actividades similares. En caso que estos recursos no se ejecuten, deberán quedar a disposición del o de los organismos administradores que corresponda, para una eventual reasignación de recursos dentro del mismo proyecto previa autorización de el o los organismos financiadores o en su defecto, se deberán aprovisionar para la

convocatoria del año siguiente, de acuerdo a lo señalado en los literales a), b) y c) del número 12, Capítulo II, Letra G de este Título III.

También se considerará como una actividad financiable la contratación por parte del innovador de una entidad para la prestación de servicios que otorguen soluciones innovadoras a desafíos, oportunidades y/o problemáticas en salud y seguridad en el trabajo identificado por el innovador. Este gasto será considerado servicios de terceros.

4. Innovadores

Los proyectos podrán ser ejecutados por personas naturales, o personas jurídicas que detecten una necesidad o problema en seguridad y salud en el trabajo y que quieran resolver a través de una innovación.

En el caso del ISL debe tenerse presente que, por su naturaleza jurídica, las instituciones a las cuales puede destinar financiamiento se deberán regir por las disposiciones establecidas en la Ley de Compras Públicas o, en caso de tratarse de instituciones públicas, por transferencia directa previa celebración de un convenio de colaboración.

Cada proyecto debe tener un innovador, el cual para todos los efectos será el responsable técnico del proyecto de innovación. Asimismo, dentro del equipo de trabajo será obligatorio contar con un innovador alterno, que deberá hacerse cargo del proyecto en caso de ausencia del innovador.

Frente a la eventualidad de cambios en el equipo de innovadores, en cualquier etapa del proyecto, sólo se aceptarán los cambios por profesionales de equivalente trayectoria y que no presenten las inhabilidades señaladas en el número 5, Letra C, de este Título III. No se podrá cambiar más de una vez al profesional que tenga el rol de innovador o responsable alterno. De lo contrario, se considerará inviable el proyecto y será remplazado por el proyecto siguiente que cumpla con lo establecido en la letra c), número 6, Capítulo II, Letra G, de este Título III. Estos cambios, y también la nominación original de ambos, deberán ser notificados a la Superintendencia de Seguridad Social.

5. Inhabilidades

No podrán participar como innovadores: los gerentes, directores de las mutualidades de empleadores; el director, el fiscal, los jefes de departamentos del ISL y sus superiores; los directivos de las SEREMIS de Salud; así como tampoco los funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las y los trabajadores de los organismos administradores, así como sus empresas relacionadas no podrán percibir honorarios por participar en esta actividad (en cualquiera de sus etapas o bajo cualquier modalidad). Se entiende por trabajador a aquellas personas en relación de dependencia laboral con algún organismo administrador durante la ejecución del proyecto, así como durante los dos meses previos al cierre de las postulaciones a la convocatoria.

Los proyectos que reciban financiamiento de otras fuentes deben indicarlo en la formulación del proyecto, señalando específicamente las secciones financiadas por dichos recursos. La solicitud de recursos para actividades que ya cuentan con financiamiento, por parte de organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros, inhabilitará a todos los profesionales involucrados en la postulación por 5 años a participar en esta convocatoria.

Todo el equipo de innovadores que participen en la ejecución de un proyecto propuesto a financiamiento deberá firmar el Anexo N°17 "Declaración jurada simple proyecto de innovación".

6. Modalidades de postulación

a) Proyectos de iniciación en innovación

Son proyectos en etapa inicial de innovación, los que podrán postular a un financiamiento máximo de 300 UTM (Trecientas Unidades Tributarias Mensuales).

Estos proyectos podrán ejecutarse en un plazo máximo de 12 meses desde la firma de los contratos de servicio (con la posibilidad de extenderse por 3 meses adicionales, previa solicitud fundada del innovador a la Superintendencia de Seguridad Social).

Es deseable que los proyectos de iniciación en innovación cuenten con una vinculación con empleadores y/o agrupaciones de empleadores y/o trabajadores y/o agrupaciones de trabajadores (pero no es un requisito). Para ser considerada valida esta vinculación deberá ser formalizada mediante una carta de compromiso, en formato libre, que debe adjuntarse al proyecto presentado.

Se valorarán las propuestas que se hayan generado como continuidad de un proyecto de investigación financiado con anterioridad por parte de esta convocatoria.

Por otro lado, se valorará que los proyectos cuenten con cofinanciamiento, a través de aportes por parte de terceros. Estos aportes podrán ser pecuniarios (en dinero) o no pecuniarios valorizados (utilización de instalaciones,

infraestructura, recursos humanos, etc.). Para ser considerados válidos, los aportes deberán ser formalizados mediante una carta de compromiso, en formato libre, que debe adjuntarse al proyecto presentado.

Los proyectos de iniciación podrán estar dirigidos a:

i) Desarrollo, validación y testeo con clientes de un producto o servicio nuevo

ii) Desarrollo, validación y testeo con clientes de un proceso nuevo

iii) Pruebas de conceptos de producto o servicio para dilucidar si es válido continuar con etapa de viabilidad.

b) Proyectos de continuidad en innovación

Son proyectos que han superado las primeras etapas de innovación y tiene por objetivo el apoyo al diseño e implementación de un prototipo o piloto de innovación. Podrán postular a un financiamiento máximo de 700 UTM (setecientas Unidades Tributarias Mensuales).

Estos proyectos podrán ejecutarse en un plazo máximo de 12 meses desde la firma de los contratos de servicio (con la posibilidad de extenderse por 3 meses adicionales, previa solicitud fundada del innovador a la Superintendencia de Seguridad Social).

Los proyectos de continuidad de innovación deben contar con la participación de una organización en donde se implementará la innovación piloto o prototipo (en el plazo de ejecución del proyecto). Esta participación deberá ser formalizada según el Anexo N°20 "Carta de organización participante. Proyectos de continuidad o de implementación en innovación". Es posible, excepcionalmente, reemplazar a esta organización en alguna de las etapas del proyecto, debiendo solicitarse fundadamente autorización a la Superintendencia de Seguridad Social.

Además, los proyectos de continuidad en innovación deberán presentar antecedentes que den cuenta de las etapas previas de desarrollo de la innovación, los que serán evaluados por parte de la Superintendencia de Seguridad Social como requisito de admisibilidad. Se valorarán las propuestas que se hayan generado como continuidad de un proyecto de investigación o innovación financiado con anterioridad por parte de esta convocatoria.

Por otro lado, se valorará que los proyectos cuenten con cofinanciamiento, a través de aportes por parte de terceros. Estos aportes podrán ser pecuniarios (en dinero) o no pecuniarios valorizados (utilización de instalaciones, infraestructura, recursos humanos, etc.). Para ser considerados válidos, los aportes deberán ser formalizados mediante una carta de compromiso, en formato libre, que debe adjuntarse al proyecto presentado.

c) Proyectos de implementación en innovación

Son proyectos avanzados que están en etapa de implementación de la innovación en el sector privado o público y que podrán estar destinados a la marcha blanca y evaluación de la innovación. Podrán postular a un financiamiento máximo de 1.400 UTM (mil cuatrocientas Unidades Tributarias Mensuales).

Estos proyectos podrán ejecutarse en un plazo máximo de 24 meses desde la firma de los contratos de servicio, con la posibilidad de extenderse por 6 meses adicionales, previa solicitud fundada del innovador a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los proyectos de implementación en innovación deberán contar con la participación de una organización o entidad en donde se implementará la innovación (en el plazo de ejecución del proyecto). Esta participación deberá ser formalizada según el Anexo N°20 "Carta de organización participante. Proyectos de continuidad o de implementación en innovación".Excepcionalmente será posible reemplazar esta organización o entidad en algunas de las etapas del proyecto, para esto se deberá solicitar previamente una autorización a la Superintendencia de Seguridad Social.

Además, los proyectos de implementación en innovación deberán presentar antecedentes que den cuenta de las etapas previas de desarrollo de la innovación, los que serán evaluados por e la Superintendencia de Seguridad Social como requisito de admisibilidad. Se valorarán las propuestas que se hayan generado como continuidad de un proyecto de investigación o innovación, financiado con anterioridad.

Por otro lado, estos proyectos deberán contar con un cofinanciamiento por parte de terceros. Este financiamiento representa el interés de un tercero y la valoración esperada de los resultados concretos de la innovación. El cofinanciamiento deberá representar como mínimo un 10% del total del costo del proyecto y corresponderá a un aporte pecuniario. Esto, sin desmedro de que puedan existir aportes no pecuniarios de terceros, como por ejemplo el uso de instalaciones, infraestructura, recursos humanos, etc., los que no serán considerados en el 10% de aporte mínimo de terceros. Por su parte, al momento de la firma del convenio, los terceros que cofinancien el proyecto deberán hacer efectivo al menos un 50% de este aporte, o acreditar mediante carta de compromiso en formato libre, el monto, la oportunidad y la forma de pago de dicho aporte, el que deberá materializarse en el período de duración del proyecto que se trate, debiendo adjuntarse al respectivo convenio.

Por las características de estos tipos de proyectos, no se permitirá la contratación de una entidad prestadora de servicios, a las que se refiere el número 7, Letra C, de este Título III, para la implementación y/o adecuación de

servicios y/o soluciones innovadoras a los desafíos en seguridad y salud en el trabajo, o para el pilotaje y rediseño de prototipos. Se entiende que un proyecto en esta etapa es presentado por la misma entidad que realizará la implementación de la innovación. Esta restricción no aplica para la contratación de servicios complementarios a la implementación del proyecto que contribuyan al buen desarrollo del mismo.

7. Sobre las entidades prestadoras de servicio

En el caso que el proyecto considere la contratación de una entidad prestadora de servicio, esta deberá ser contratada por el innovador responsable del proyecto.

Debe considerarse que la entidad prestadora del servicio y el innovador no podrán corresponder a la misma entidad, o ser entidades relacionadas.

Esta entidad prestadora de servicio debe concurrir al proyecto desde su formulación, en virtud de un acuerdo a suscribir o suscrito con el innovador, en formato libre, el que debe ser acompañado en la postulación.

Esta entidad deberá contar o disponer de una infraestructura adecuada para cumplir con los resultados esperados de su contratación, y con profesional(es) y/o técnico(s) que tengan experiencia en la realización de actividades relacionadas con el servicio que se propone. Los antecedentes señalados deben acreditar, a lo menos, un año de experiencia en el servicio planteado.

En la postulación deberán presentarse antecedentes que permitan verificar, en el análisis de pertinencia, los requisitos señalados en los párrafos precedentes. En caso que no se acompañen los antecedentes requeridos, o que los mismos no permitan acreditar los requisitos señalados en los párrafos anteriores, la propuesta será declarada no pertinente.

Se entiende que cumplen con este requisito y por tanto califican como entidad prestadora del servicio, las universidades, los centros de formación técnica e institutos profesionales, y aquellas entidades que se encuentren incorporadas en el registro de centros para la realización de actividades de investigación o desarrollo de la Ley N°20.241. En mérito de lo anterior, no será necesario presentar dichos antecedentes en relación a las entidades referidas en este párrafo.

Quedan excluidas como entidades prestadoras de servicio las mutualidades de empleadores (Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción), y el Instituto de Seguridad Laboral.

Es posible, excepcionalmente, reemplazar en alguna de las etapas del proyecto a la entidad prestadora del servicio, debiendo solicitarse fundadamente autorización a la Superintendencia de Seguridad Social. La nueva entidad prestadora del servicio deberá tener capacidades suficientes para su ejecución, y cumplir con las exigencias señaladas en los párrafos precedentes. El innovador, junto con la solicitud, deberá presentar todos los antecedentes que acrediten que la nueva entidad prestadora del servicio cumple los requisitos exigidos en la presente convocatoria.

8. Aspectos éticos

La participación de los trabajadores/as, deberá ser voluntaria, respetando cualquier objeción que éstos presenten. El consentimiento deberá ser acreditado mediante un certificado que de cuenta de aquello de manera inequívoca, el que deberá ser firmado por cada trabajador/a participante.

Asimismo, en caso de que el proyecto considere la participación de entidades empleadoras, se deberá requerir su participación en forma voluntaria, respetando cualquier objeción que éstas presenten. La participación de la entidad empleadora deberá acreditarse mediante una declaración del representante legal, conforme al Anexo N°14 "Carta de interés organismo relacionado" de la Letra H. Anexos del presente Título III.

Los consentimientos de los trabajadores/as participantes, así como la participación de las entidades empleadoras, deberán estar a disposición ante requerimientos de la Superintendencia de Seguridad Social por hasta 3 años después del término de la ejecución del proyecto.

Todo proyecto de innovación debe presentar un análisis ético en su formulación, y en caso de corresponder deberá presentarse a un comité de ética acreditado por la autoridad sanitaria según lo dispuesto por la Ley N°20.120 y el Decreto Supremo N°114, de 2011, del Ministerio de Salud.

Dichas evaluaciones deberán estar disponibles para la Superintendencia de Seguridad Social, en caso de ser solicitadas por ésta. Para tal efecto, se solicitará que el proyecto haya sido enviado a evaluación de un comité ético acreditado por la autoridad sanitaria al momento de la firma del convenio con el organismo administrador respectivo.

En la eventualidad, que el comité ético científico establezca requerimientos que no puedan ser asumidos por el proyecto, se entenderá que el proyecto no es factible, situación que deberá ser comunicada a la Superintendencia de Seguridad Social por el organismo administrador correspondiente. Los recursos asignados a dicho proyecto, se deberán aprovisionar para la convocatoria del año siguiente, de acuerdo a lo señalado en las letras a), b) y c) del número 12, Capítulo II, Letra G de este Título III.

9. Propiedad

La propiedad intelectual de la innovación será de los innovadores, manteniéndose los créditos de autoría de los proyectos seleccionados. Sin perjuicio de lo anterior, el o los innovadores y el organismo administrador pondrán a disposición del resto de los organismos administradores, de la Superintendencia de Seguridad Social y de la comunidad en general, todos los resultados de los proyectos de innovación finalizados, a fin de que los hallazgos puedan ser utilizados en pro de la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en todo el país. Además, el o los innovadores y el organismo administrador autorizarán a la Superintendencia de Seguridad Social para difundir los resultados de los proyectos seleccionados.

Los aspectos relativos a la propiedad de las innovaciones que pudieran originarse pertenecerá a el o los innovadores. Sin perjuicio de esto, la propiedad de las innovaciones podrá cederse a título razonablemente oneroso. El o los innovadores podrán compartir la parte de su propiedad y los resultados económicos de su explotación con el personal propio del proyecto, con las entidades prestadoras de servicios (de existir), con el organismo administrador o con terceros aportantes. Lo expuesto no limitará la difusión de los resultados de los proyectos por parte de la Superintendencia de Seguridad Social, siempre que a juicio de ésta tal difusión no afecte los propósitos de este número.

De existir hallazgos o resultados o componentes que los innovadores quieran mantener en reserva, se deberá realizar una solicitud a la Superintendencia de Seguridad Social, fundando su requerimiento.

D. Proyectos especiales

La Superintendencia de Seguridad Social dentro del marco de financiamiento de proyectos de investigación e innovación, podrá determinar la realización (ejecución) de uno o más estudios específicos de áreas y/o temas, que de acuerdo a su criterio, sean pertinentes de efectuarse y contribuyan al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Los recursos que se destinen al financiamiento de estos proyectos especiales no podrán exceder el 12% de las sumas que se fijen anualmente para financiar proyectos de investigación e innovación, que se establezcan cada año en el decreto supremo para la aplicación del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. No obstante, los organismos administradores voluntariamente podrán aumentar su participación. Cada organismo administrador deberá concurrir al financiamiento de estos proyectos en forma proporcional a los recursos establecidos por el citado decreto.

Los organismos administradores no necesariamente concurrirán a financiar cada proyecto especial en la proporción señalada, pudiendo establecerse distintos porcentajes, siempre que no excedan la suma total de su aporte destinado a estos proyectos, a menos que voluntariamente deseen aumentar su participación.

Para estos efectos, la Superintendencia de Seguridad Social publicará junto con la convocatoria los términos de referencia de los proyectos especiales, a través de su sitio web u otros medios que estime idóneos con el fin de lograr la difusión requerida y el cumplimiento de los plazos establecidos en el calendario respectivo.

Los proyectos especiales se regirán por lo establecido en los números del 1 al 6 y el 8 de la Letra B. Proyectos de investigación y los números del 1 al 8 de la Letra C.Proyectos de innovación de este Título III, según corresponda. Además, serán asignados de acuerdo a los números 2 al 6 del Capítulo II, Letra G. Etapas del proceso de desarrollo de proyectos, de este Título III.

En lo que respecta a la propiedad, publicación, difusión y uso de los resultados se determinarán en los términos de referencia antes mencionados.

Sin perjuicio de lo anterior, la Superintendencia de Seguridad Social podrá rechazar las propuestas de proyectos especiales que considere que no cumplen con los términos de referencia o criterios de calidad mínimos.

E. Proyectos prioritarios en investigación e innovación

La Superintendencia de Seguridad Social dentro del marco de financiamiento de proyectos de investigación e innovación, publicará términos de referencia indicativos para la elaboración de la propuesta de estudios específicos que sean pertinentes de efectuarse y contribuyan al desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. Estos proyectos prioritarios se definirán a partir de los términos de referencia amplios que presenten los organismos administradores en la etapa de formulación de los lineamientos estratégicos y deberán indicar al menos lo siguiente:

1. Modalidad (propuesta de investigación o propuesta de innovación)
2. Título de la propuesta
3. Problema de investigación (propuestas de investigación) u Oportunidad y/o problema (propuestas de innovación)
4. Objetivos
5. Relevancia de la propuesta
6. Metodología general sugerida

7. Presupuesto estimado (máximo)

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 la convocatoria.

Las propuestas presentadas para proyectos prioritarios tendrán un mecanismo de evaluación diferenciado según lo establecido en el Anexo N°21 "Rubrica de evaluación de proyectos especiales, proyectos prioritarios de investigación y proyectos generales de investigación" y Anexo N°22 "Criterios de evaluación de proyectos prioritarios de innovación y proyectos de innovación" de este Título III, dependiendo si corresponde a un proyecto de investigación o innovación.

Los proyectos prioritarios se regirán por lo establecido en los números del 1 al 9 de la Letra B y los números del 1 al 9 de la Letra C, de este Título III, según corresponda. Además, serán asignados de acuerdo a los números 2 al 6 del Capítulo II, Letra G, de este Título III.

No obstante lo anterior, la Superintendencia de Seguridad Social podrá declarar inadmisibles las propuestas de proyectos prioritarios presentados por investigadores o innovadores que considere que no cumplen con los términos de referencia o criterios de calidad mínimos.

F. Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo reconoce los trabajos académicos en aspectos de seguridad y salud en el trabajo en materias vinculadas a la realidad nacional.

Su objetivo es contribuir a la producción científica en Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile por parte de estudiantes de postgrado, desde las distintas disciplinas que pueden aportar a la mejor comprensión de los mecanismos que provocan un accidente o una enfermedad profesional - o su empeoramiento - y de las estrategias que permiten reducir la incidencia de ambos fenómenos (prevención); a mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad de las prestaciones médicas y económicas contempladas en la Ley N°16.744; o a mejorar las posibilidades de rehabilitación y reintegración al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Los o las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tesis que tengan un impacto relevante en la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, o en las prestaciones médicas y económicas de la Ley N°16.744, o en la mejora de las posibilidades de rehabilitación y reintegración al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
2. Tesis presentada en forma individual o grupal y aprobada en los últimos tres años que anteceden al cierre de la convocatoria anual de proyectos.
3. Graduados o graduadas de programas de postgrado, ya sea de magíster o doctorado, de universidades chilenas.
4. Tesis calificadas con nota igual o superior a 6,0.

Para postular se deberá completar el Anexo N°30 "Postulación al Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo". Las postulaciones serán evaluadas por el comité de evaluación que se describe en el número 1 del Capítulo I, Letra G del presente Título III. Etapas del proceso de desarrollo de proyectos, del presente Título III, de acuerdo a su aporte y su originalidad a la Seguridad y Salud en el Trabajo. El premio podrá declararse desierto en caso que el comité así lo determine.

Los resultados del premio serán publicados junto con los demás resultados de la convocatoria. Se realizará una ceremonia de premiación en el seminario, de alcance nacional, correspondiente al año de la convocatoria. La tesis premiada será invitada a presentar en dicha instancia. Asimismo, la tesis ganadora deberá ser presentada en el seminario que se efectúe con posterioridad a la convocatoria en la que fue seleccionada, eximiéndose de participar por alguna razón fundada, la cual deberá ser acreditada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la cual deberá pronunciarse.

El Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo consistirá en un diploma de reconocimiento y un estímulo monetario equivalente a 20 UTM.

G. Instancias de evaluación y etapas del proceso de desarrollo de proyectos

CAPÍTULO I. Instancias de evaluación

1. Comité de evaluación

Estará conformado por el Intendente(a) de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social, y por un encargado(a) de proyectos de cada organismo administrador designado(a) para estos efectos.

El Presidente(a) del comité será el Intendente(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cada miembro tendrá derecho a un voto. Cada organismo administrador podrá asistir a las sesiones del comité, con un máximo de dos asesores, quienes tendrán derecho a voz.

El encargado de proyectos designado 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 del encargado 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.

Al comité de evaluación le corresponderá realizar la evaluación de factibilidad y aplicabilidad de todos los proyectos declarados admisible, conforme al Anexo N°51 "Criterios de factibilidad y aplicabilidad", de la Letra H, Títutlo III del presente Libro IV. Asimismo, le corresponderá seleccionar a los evaluadores externos, dirimir frente a empates o discordancias en las evaluaciones externas, requerir excepcionalmente la reevaluación de un proyecto y la selección de los proyectos una vez evaluados por los evaluadores externos.

2. Evaluadores externos

La Superintendencia de Seguridad Social anualmente realizará una convocatoria pública para profesionales interesados en participar en el proceso de evaluación de proyectos de investigación e innovación, en calidad de evaluadores externos, cuyos requisitos específicos, competencias y otros aspectos relacionados, se especificarán en la respectiva convocatoria.

Los evaluadores externos deberán ser profesionales idóneos en materias que sean aplicables a la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo a lo menos con lo siguiente:

a) Antecedentes curriculares que acrediten manejo de métodos de investigación cuantitativa;

b) Experiencia en evaluación de proyectos;

c) 5 años de trayectoria profesional, y

d) Otros antecedentes específicos que se establezcan en la respectiva convocatoria.

Los evaluadores externos seleccionados deberán completar una declaración individual destinada a precaver potenciales conflictos de intereses que puedan presentarse en la evaluación de los distintos proyectos, conforme al Anexo N°50: "Conflicto de intereses", Letra H, Título III del presente LIbro IV. En el caso que el potencial conflicto de interés surja con posterioridad a la firma de la declaración precedente, deberá informarla inmediatamente tome conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social, para que ésta la remita al Comité de Evaluación, el que podrá designar por mayoría de sus miembros a un reemplazante entre los evaluadores externos.

Los evaluadores externos deberán evaluar todos los proyectos declarados admisibles y entregar un informe individual de cada proyecto a través del formulario de la plataforma que establezca la Superintendencia de Seguridad Social, que deberá a lo menos contar con la calificación en todos los puntos establecidos por las rúbricas respectivas para cada uno de los ítems evaluados y cuando no se hubiera calificado con el puntaje mayor una explicación escrita del motivo. Asimismo, sugerencias generales para el mejoramiento del proyecto, en forma especial cuando dicho proyecto quede bajo el puntaje mínimo de corte. El formato de informe, que se verá reflejado en el formulario web, se encuentra en el Anexo N°52: "Informe de evaluación de proyecto", Letra H, Título III del presente LIbro IV.

Los evaluadores serán remunerados vía honorarios por proyecto evaluado, de acuerdo al tipo y número de proyectos, pudiendo diferenciarse el monto a pagar en razón de lo anterior u otras consideraciones pertinentes, según se establezca en la respectiva convocatoria.

El comité de evaluación podrá declarar desierta la convocatoria o seleccionar un número parcial de evaluadores, por razones tales como: no satisfacer las competencias requeridas, falta de postulantes basado en los requisitos exigidos u otra, la cual deberá fundamentarse.

En casos de seleccionar un número parcial de evaluadores, el comité de evaluación podrá asignar parte o totalidad de los proyectos a los evaluadores externos seleccionados. Si hay una asignación parcial a los evaluadores externos, el comité de evaluación deberá evaluar el resto de los proyectos. Si la convocatoria se declara desierta el comité de evaluación deberá evaluar la totalidad de los proyectos.

CAPÍTULO II. Etapas del proceso de desarrollo de proyectos

1. Formulación de los lineamientos estratégicos por parte de la

La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo liderará anualmente un procedimiento de consulta a los organismos administradores y actores claves en Seguridad y Salud en el Trabajo, para conocer opiniones respecto de las áreas prioritarias en investigación e innovación que requieren ser abordadas para la mejora de las estrategias de intervención en prevención de accidentes y enfermedades profesionales. En el caso de los organismos administradores, se solicitará el envío de los proyectos prioritarios según lo definido en la Letra E. Proyectos prioritarios en investigación e innovación, de este Título III.

Con estos antecedentes la Superintendencia de Seguridad Social elaborará un documento con los lineamientos estratégicos en investigación e innovación, el que estará a disposición de todos los interesados en forma previa a la convocatoria anual, conforme a lo establecido en la Letra A. Aspectos generales, de este Título III. No obstante, el comité de evaluación podrá determinar el financiamiento de proyectos que, no habiendo sido incorporados a los lineamientos estratégicos, contribuyan al cumplimiento de los objetivos generales de este proceso.

Una vez publicados los Lineamientos Estratégicos, los organismos administradores y la Superintendencia de Seguridad Social podrán realizar reuniones con investigadores interesados para asegurar la igualdad de condiciones en el acceso a la información de éstos.

2. Formulación y presentación de proyectos

Una vez publicado el decreto supremo dictado anualmente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el presupuesto del año para la aplicación del Seguro de la Ley N°16.744, la Superintendencia de Seguridad Social publicará el documento con lineamientos estratégicos para la investigación e innovación en materia de seguridad y salud en el trabajo y la convocatoria con las fechas del calendario de adjudicación de los proyectos, estableciendo la fecha de recepción de los mismos, de su evaluación y los recursos disponibles.

Del mismo modo, establecerá el monto destinado al seminario anual mencionado en el número 11. Publicación y difusión de resultados, de este Capítulo II, Letra G del presente Título III. Dicho monto será proveído por uno de los organismos administradores por acuerdo de los mismos. El organismo a cargo del financiamiento del seminario también financiará el Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo de ese año.

La primera etapa del proceso para el desarrollo de estos es la formulación y postulación de proyectos de investigación y de innovación ante la Superintendencia de Seguridad Social, quién evaluará su admisibilidad.

Los proyectos deberán ser ingresados a la plataforma que para tal fin establezca la Superintendencia de Seguridad Social en la fecha y formato determinado en la convocatoria. La información ingresada a la plataforma será la utilizada para evaluar la admisibilidad de los proyectos.

Una vez cerrada la convocatoria, los postulantes no podrán incorporar nuevos antecedentes o realizar modificaciones a su postulación que incidan en la evaluación.

En caso de presentar alguna dificultad para el ingreso de la información y documentos del proyecto a la plataforma o los investigadores tengan dudas respecto de la convocatoria, deberán comunicarlo al correo investigaciones@suseso.cl. La preguntas, respuestas y aclaraciones serán públicas.

3. Evaluación de admisibilidad

La evaluación de admisibilidad la realizará la Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con los requisitos que se detallan a continuación, según el tipo de proyecto::

a) Requisitos de admisibilidad de proyectos de investigación

Para que un proyecto de investigación sea sometido a evaluación, deberá cumplir copulativamente con los siguientes requisitos de admisibilidad:

i) Recibirse por vía electrónica en la fecha y formato determinados por la Superintendencia de Seguridad Social, y presentado de acuerdo al Anexo N°18 "Formulario de presentación de proyectos de investigación".

ii) Presentar la propuesta en idioma español.

iii) Los investigadores principales y alternos podrán presentar un número máximo de proyectos, los cuales, sumados éstos con los que eventualmente tengan en desarrollo, no excedan de dos. En el evento que se presente un número de proyectos que supere el límite establecido, se considerarán inadmisibles todos los proyectos. Para corroborar lo anterior los organismos administradores enviarán la nómina de proyectos en ejecución y sus equipos profesionales actualizada al inicio de la convocatoria.

iv) No podrán exceder los plazos de ejecución, ni valores establecidos para gastos de administración, ni participación en congresos definidos previamente, ni los totales definidos para cada tipología de proyecto de investigación.

v) Completar el Anexo N°44 "Antecedentes curriculares", de la Letra H del presente Título III.

vi) Corresponder a un proyecto de investigación, cuyos objetivos se precisan en el número 1, Letra B de este Título III.

b) Requisitos de admisibilidad de proyectos de innovación

Para que un proyecto de innovación sea sometido a evaluación, deberá cumplir copulativamente con los siguientes requisitos de admisibilidad:

i) Recibirse por vía electrónica en la fecha y formato determinados por la Superintendencia de Seguridad Social, y presentado de acuerdo al Anexo N°19 "Formulario de presentación de proyectos de innovación".

ii) Presentar la propuesta en idioma español.

iii) Los innovadores principales y alternos podrán presentar un número máximo de proyectos, los cuales, sumados éstos con los que eventualmente tengan en desarrollo con fondos provenientes de los organismos administradores, no excedan de dos. En el evento que se presente un número de proyectos que supere el límite establecido, se considerarán inadmisibles todos los proyectos.

iv) En el caso de los proyectos de continuidad o implementación de innovación, presentar una carta de interés que acredite la participación de la organización donde se implementará el prototipo de innovación (según Anexo N°20 "Carta de organización participante. Proyectos de continuidad o implementación en innovación").

v) En el caso de los proyectos de continuidad o implementación de innovación, la aprobación por parte de la Superintendencia de Seguridad Social de la presentación de los antecedentes sobre etapas previas del proyecto (de acuerdo al Anexo N°19 "Formulario de presentación de proyectos de innovación").

vi) En el caso de los proyectos de continuidad de innovación, que consideren la contratación de una entidad prestadora de servicio deberán acompañar en su postulación el acuerdo a suscribir o suscrito con el innovador, así como la documentación que acredite la experiencia de dicha entidad en la realización de actividades relacionadas con el servicio que propone, según lo definido en el número 7, de la Letra C, de este Título III.

vii) Completar el Anexo N°44 "Antecedentes curriculares" de la Letra H del presente Título III.

viii) Corresponder a un proyecto de innovación, cuyos objetivos se precisan en el número 1, Letra C de este Título III.

Es importante destacar que, también se verificarán las inhabilidades definidas en los apartados correspondientes de este Título III.

Finalizada la evaluación de admisibilidad, la Superintendencia de Seguridad Social deberá en el plazo de 5 días hábiles administrativos poner a disposición los antecedentes en el sistema especialmente habilitado, para que el comité de evaluación proceda a evaluar la factibilidad y aplicabilidad.

4. Evaluación de factibilidad y aplicabilidad de los proyectos de investigación e innovación

Conformado el comité de evaluación, sus integrantes con derecho a voto procederán a calificar cada uno de los proyectos recibidos de acuerdo a los criterios de evaluación que se señalan en el Anexo N°51: "Criterios de factibilidad y aplicabilidad" de la Letra H, Título III del presente Libro IV.

Todos los proyectos que pasen la etapa de admisibilidad, y que al ser evaluada la factibilidad y aplicabilidad, por parte del comité, de acuerdo al Anexo N°51: "Criterios de factibilidad y aplicabilidad" de la Letra H, Título III del Libro IV - no cumplan con los puntajes requeridos- quedarán fuera del proceso de selección, y por lo tanto, no serán evaluados por los evaluadores externos.

5.Evaluación por evaluadores externos

Los evaluadores externos recibirán los proyectos declarados como admisibles con posterioridad a la evaluación que efectúe el Comité de Evaluación, debiendo evaluarlos conforme a los criterios establecidos en el Anexo N°21: "Rubrica de evaluación de proyectos especiales, proyectos prioritarios de investigación y proyectos generales de investigación" y Anexo N°22: "Criterios de evaluación de proyectos prioritarios de innovación y proyectos de innovación", ambos de la Letra H, Título III del presente Libro IV.

La evaluación se hará de acuerdo con el informe contenido en elAnexo N°52: "Informe de evaluación de proyecto" Letra H, Título III del presente Libro IV. Los puntajes asignados serán ingresados por cada evaluador externo a la plataforma de evaluación de proyectos que establezca la Superintendencia de Seguridad Social. Excepcionalmente el Comité de Evaluación de manera unánime y por razones fundadas podrá requerir la revisión de la evaluación de un proyecto al mismo o a otro evaluador externo.

6. Selección de los proyectos

Una vez ingresada la evaluación de los evaluadores externos a través de la plataforma, el comité de evaluación para efectos de la selección de los proyectos deberá considerar:

a) Del procedimiento de elaboración de la lista con proyectos aceptados para su financiamiento

El puntaje final de cada proyecto provendrá de la media aritmética de los puntajes finales otorgados por los 2 evaluadores externos. A este promedio se le sumarán el promedio de los puntajes otorgados por los miembros del Comité de Evaluación del número 1 "Factibilidad y aplicabilidad", más el promedio de los puntajes establecidos por el Comité de Evaluación del número 2 "Responde a lineamientos estratégicos" conforme al Anexo N°51: "Criterios de factibilidad y aplicabilidad", de la Letra H, Título III del Libro IV. Para los proyectos prioritarios de investigación o innovación, el puntaje final corresponderá al puntaje antes mencionado más, seis puntos adicionales.

El puntaje final será expresado con un decimal, elevándolo al valor superior si el segundo decimal es igual o superior a 5 y despreciando el segundo decimal si fuere inferior a 5.

Una vez establecido el puntaje técnico para cada uno de los proyectos especiales, de investigación y de innovación recibidos y aceptados a evaluación, éstos se ordenarán de mayor a menor puntaje en tres listados o nóminas: proyectos especiales, proyectos de innovación y proyectos de investigación.

b) Causales de rechazo del proyecto

Se rechazarán las postulaciones que:

i) Carezcan de un plan de abordaje de los aspectos éticos del proyecto, cuando el proyecto implique intervenciones directas con trabajadores u otros participantes, incluyendo la toma de muestras y/o uso de información sensible u otros. Se deberá cautelar el cumplimiento de la Ley N°20.584 de derechos y deberes del paciente y la Ley N°19.628 de Protección de Datos de Carácter Personal. Para tal efecto, si corresponde, el proyecto deberá estar presentado a un Comité de Ética acreditado al momento de la firma del respectivo convenio. El hecho que se informe la presentación o aprobación a un Comité de Ética acreditado, no reemplazará al plan de abordaje de estos aspectos en la postulación;

ii) Obtengan un promedio de los puntajes asignados por los evaluadores externos inferior a 42 puntos;

iii) Alcancen un puntaje promedio en factibilidad y aplicabilidad inferior a 3 puntos, 0 en alguna de estas dimensiones o inferior a 6 en diseño metodológico, y

iv) La no veracidad de las declaraciones juradas simples.

No obstante lo anterior, también se verificarán las causales de rechazo señaladas en los apartados correspondientes de este Título III.

c) Selección de los proyectos

La selección de los proyectos de investigación y de innovación por parte del comité se realizará, hasta donde alcancen los recursos, de conformidad a las siguientes reglas:

i) Se seleccionarán aquellos proyectos que posean un mayor puntaje;

ii) En primer lugar, se seleccionarán los proyectos especiales;

iii) Luego se seleccionarán los proyectos de la nómina de proyectos de innovación. Se escogerán los proyectos hasta completar un monto máximo equivalente al 15% del total de fondos disponibles en la convocatoria, o el entero anterior. Los recursos que no se asignen a proyectos de innovación serán asignados a proyectos de investigación;

iv) A continuación, se seleccionarán los proyectos de la nómina de proyectos de investigación, hasta completar los recursos disponibles;

v) En caso que existan dos proyectos en la nómina equivalentes en objetivos, metodología y resultados esperados, sólo se seleccionará aquél con mayor puntaje;

vi) En caso que existan dos proyectos en la nómina equivalentes en objetivos, metodología, resultados esperados y con igual puntaje, se seleccionará sólo uno mediante aleatoria;

vii) Conforme al ranking, la asignación de los proyectos a cada organismo administrador será por acuerdo de los mismos y tendrá a la vista las preferencias de dichas entidades;

viii) Frente a la ausencia de consenso, o que exista un proyecto que sea requerido por dos o más entidades, y no quieran compartir los gastos de éste, se efectuará una selección aleatoria, y

ix) En el evento que uno o más organismos administradores posean remanentes de recursos producto del proceso de selección, éstos se destinarán a financiar aquel proyecto con el mayor puntaje de la nómina de proyectos con puntajes por sobre los niveles de corte, siempre que pueda ser financiado en su totalidad. Si aplicado este criterio, aún persisten recursos por asignar de las mutualidades de empleadores, podrán asignarse a proyectos de innovación con puntaje por sobre el nivel de corte. Si aún persisten recursos, se deberán aprovisionar para la convocatoria del año siguiente, de acuerdo a lo señalado en las letras a), b) y c) del número 12 del Capítulo II, Letra G de este Título III.

La Superintendencia de Seguridad Social y los organismos administradores se obligan a prestar toda su colaboración para el correcto desarrollo de los proyectos seleccionados.

7. Resultados del proceso de evaluación

La Superintendencia de Seguridad Social publicará el resultado de la convocatoria identificando el ID del proyecto, Título, Monto, Investigador Principal, organismo administrador responsable de su financiamiento y contacto de éste, para que cada investigador interesado conozca la nómina de proyectos a financiar.

Además, los investigadores principales podrán acceder al resultado de las evaluaciones específicas de cada uno de sus proyectos.

8. Ejecución de proyectos aprobados

Los organismos administradores deberán ejecutar, vía el establecimiento de convenios con la entidad o persona natural responsable, los proyectos que hayan sido aprobados y realizar el seguimiento de su ejecución. Este seguimiento deberá hacerse sobre las acciones programadas y sobre los gastos que el proyecto contempla.

En la eventualidad que el convenio antes mencionado no se haya firmado dentro del plazo de 6 meses (o de 12 meses en caso de proyectos multicéntricos, es decir, un proyecto ejecutado en más de una entidad) desde la publicación de la lista de proyectos asignados, o antes, de ocurrir algún evento que impida su ejecución, se entenderá que la factibilidad del mismo ha fallado, situación que deberá ser comunicada a la Superintendencia de Seguridad Social. Tratándose de proyectos financiados por las mutualidades de empleadores, se deberán provisionar los recursos asignados a dicho proyecto, para la convocatoria del año siguiente.

El investigador principal o el innovador, en su caso, deberá dar cuenta al encargado de proyectos, de los avances en el desarrollo del proyecto, así como de los gastos derivados de la ejecución del mismo, de acuerdo a:

a) Plazos: el organismo administrador solicitará al investigador principal o innovador el número de informes de avance y de gastos que estime adecuado, según corresponda. En todo caso, los informes de avance y gastos entregados por el investigador principal o innovador no podrán estar separados por más de 3 meses.

b) Los informes correspondientes a marzo y septiembre de cada año son considerados informes semestrales y serán enviados oportunamente al respectivo organismo administrador que administra el convenio o contrato para que éste lo remita a la Superintendencia de Seguridad Social a más tardar el día 30 del respectivo mes.

c) Formatos: los formularios definidos para tal efecto son el Anexo N°23 "Informe de avance del proyecto" y el Anexo N°24 "Informe de gastos del proyecto".

Cabe señalar que, todos los anexos se encontrarán disponibles en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social.

El no cumplimiento de la entrega de los informes de avance y de gastos en el formato y plazos estipulados inhabilitará al investigador principal, investigador alterno, al innovador y al innovador alterno a participar en futuras convocatorias por un plazo de 2 años.

9. Control y seguimiento de los proyectos

Los encargados de proyecto deben presentar un informe a la Superintendencia de Seguridad Social los últimos 5 días hábiles de los meses de marzo y septiembre de cada año con los avances del cumplimiento de la cartera de proyectos

de cada organismo administrador.

El informe de avances del cumplimiento de la cartera de proyectos deberá explicitar el grado de 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").

Una vez firmado los convenios o contratos asociados a los proyectos, los encargados de éstos 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.

Sin perjuicio de lo anterior, el encargado de proyectos 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 atrasa 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.

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.

10. Informe Final

El investigador principal o el innovador, según corresponda, deberá confeccionar un informe final de reporte de los resultados al finalizar el proyecto, según los plazos establecidos en la formulación de éste. El señalado informe deberá cumplir con las exigencias de formato y contenido descritas en Anexo N°45 "Informe final".

El informe final será entregado al gerente de prevención de riesgos de la respectiva mutualidad o al director nacional del ISL, según corresponda, y los hallazgos que se generen deberán ser publicados y transferidos internamente en el organismo financiador respectivo. Asimismo, se fomentará el uso de dichos resultados considerados en la confección del plan anual de prevención del respectivo organismo.

Una copia del informe final deberá ser remitida a la Superintendencia de Seguridad Social, con la finalidad de que conozca el alcance y el resultado de los proyectos. La Superintendencia de Seguridad Social revisará dichos informes, pudiendo hacer observaciones y solicitar correcciones o aclaraciones cuando así lo estime pertinente. Las que deberán ser resueltas por los investigadores principales o innovadores para poder participar de futuras convocatorias.

11. Publicación y difusión de resultados

Los investigadores podrán efectuar todas las publicaciones que puedan resultar de los proyectos y podrán postular a que éstas sean publicadas en medios nacionales o extranjeros. Además, podrán utilizar los órganos de difusión interna de cada organismo administrador.

De existir recursos asociados a la publicación y difusión de resultados, estos deberán solicitarse como parte del presupuesto del proyecto.

El encargado de proyecto deberá estar en conocimiento e informar oportunamente de las eventuales publicaciones, enviando la copia y/o la referencia respectiva a la Superintendencia de Seguridad Social.

En toda publicación, así como en notas de prensa, informativos, resúmenes, presentaciones, y otros similares deberá incluirse el siguiente párrafo:

> "Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales ("año") de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y fue financiado por ("organismo administrador") con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales."

La no mención a la convocatoria de proyectos de investigación e innovación inhabilitará al investigador principal, investigador alterno, innovador e innovador alterno para participar en futuras convocatorias.

Anualmente se invitará a los investigadores e innovadores a presentar los resultados de los proyectos realizados en un seminario de alcance nacional, que para tal efecto financiarán los organismos administradores según lo estipulado en el número 2, de este Capítulo II, Letra G, Título III del presente Libro IV.

12. Instrucciones generales

a) 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 la 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".

b) 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 la Letra C, Título IV, del Libro VII, según corresponda, y mostrar dicho gasto de la forma requerida en la Nota explicativa NOTA 49 "PRESTACIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS".

c) El 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 el número 1, Capítulo I, Letra G 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.

d) Los organismos administradores deberán contemplar en los convenios o contratos respectivos, que los responsables de proyectos no concluidos por causas diferentes a fuerza mayor o caso fortuito quedarán inhabilitados para participar en nuevos proyectos, hasta que aclaren esta situación con el respectivo organismo administrador, sin perjuicio de las demás responsabilidades que les pudieran corresponder.

e) 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, con excepción de los consentimientos informados de personas y entidades empleadoras que deberán estar a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social por un plazo de 3 años desde el cierre del proyecto.

f) Se deberá dar la mayor difusión a las presentes instrucciones y las personas encargadas de cumplirlas deberán conocer el texto íntegro de las mismas.

H. Anexos

Anexo N°14: Carta de interés organismo relacionado

Anexo Nº15: Declaración Jurada Simple proyectos de investigación

Anexo Nº17: Declaración jurada simple proyectos de innovación

Anexo N°18: Formulario presentación de proyecto de investigación

Anexo N°19: Formulario de presentación de proyectos de innovación

Anexo N°20: Carta de organización participante proyectos de continuidad o de implementación en innovación

Anexo N°21: Rúbricas de evaluación proyectos especiales, proyectos prioritarios de investigación y proyectos generales de investigación

Anexo N°22: Criterios de evaluación proyectos prioritarios de innovación y proyectos de innovación

Anexo N°23: Informe de avance del proyecto

Anexo N°24: Informe de gastos del proyecto

Anexo N°25: Informe de avance cartera de proyectos

Anexo N°30: Formulario de postulación al premio tesis en seguridad y salud en el trabajo

Anexo N°44: Antecedentes curriculares

Anexo N°45: Informe Final

Anexo N°50: Conflicto de Intereses

Anexo N°51: Criterios de factibildad y aplicabilidad

Anexo N°52: Informe de evaluación de proyecto