

**ASISTENCIA TÉCNICA PARA CONTRIBUIR A LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, DEL
COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL
TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744**

La Superintendencia de Seguridad Social, en uso de las facultades que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395, y lo dispuesto en los artículos 12 y 74 de la Ley N°16.744, imparte las siguientes directrices que los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán contemplar en el proceso de asistencia técnica para contribuir a la prevención del suicidio en el ámbito laboral y modifica con ello el Libro IV. Prestaciones Preventivas del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

I. ASPECTOS GENERALES

El suicidio es un hecho profundamente doloroso. Para los familiares y amigos cercanos la pérdida suele ser incomprensible y desgarradora y se ven sumidos en una profunda tristeza. No siempre se toma en cuenta que también para quienes trabajaban junto a la persona suicida suele haber un impacto afectivo igualmente importante, que es aún más intenso cuando el suicidio ha ocurrido en el lugar de trabajo. Todas estas personas, familiares, amigos, compañeros de trabajo, además de la tristeza, se plantean una angustiante pregunta: “¿Podríamos haber hecho algo para evitarlo?”.

Cada año, más de 700.000 personas en el mundo se quitan la vida y en Chile ocurren más de 1.800 muertes por suicidio, de las cuales más de un tercio son personas jóvenes, entre los 15 y 35 años de edad, muchas de ellas en plena etapa productiva. Existen iniciativas internacionales para prevenir y disminuir las muertes por suicidio, y el Ministerio de Salud ha elaborado un programa nacional para la prevención del suicidio en el país.

Las personas pasan en el trabajo una parte muy significativa de su tiempo, y los entornos de trabajo seguros y saludables, pueden convertirse en un lugar de pertenencia y de propósito para las personas, lo que contribuye a su bienestar, tal como está definido por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recordemos que la OIT ha elevado el derecho a un entorno laboral seguro y saludable a la categoría de Derecho Fundamental.

En Chile, tanto la normativa del Código del Trabajo como el D.S. N°594, establecen que la entidad empleadora está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de las personas trabajadoras, y ello implica mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Eso incluye la protección de la salud mental mediante el control de los factores de riesgos psicosociales laborales, y la mantención de un trato libre de violencia, compatible con dignidad de las personas, lo que contribuye a evitar condiciones mentales que a su vez podrían disminuir el riesgo de conductas suicidas.

Por otro lado, el suicidio es un fenómeno complejo y tiene muchas causas. Existen muchas clases de factores que se vinculan a la conducta suicida. El suicidio suele estar rodeado de silencio y una serie de mitos que dificultan su identificación e intervención oportuna. Aunque existe una clara asociación entre conducta suicida y diversos trastornos mentales, en especial los trastornos depresivos y el consumo de sustancias psicotrópicas, muchos actos suicidas ocurren de manera impulsiva en situaciones de crisis, cuando la persona cree haber perdido sus capacidades para afrontar las exigencias cotidianas, cuando existen problemas económicos, de cesantía, crisis familiares o enfermedades crónicas y dolorosas. Además, la conducta suicida se asocia a la experiencia de conflictos, abuso y violencia, de las que el entorno laboral puede ser una fuente.

Dado que los pensamientos suicidas no siempre se manifiestan abiertamente, no es raro que los empleadores piensen “eso no pasa aquí” –hasta que ocurre. Hasta hace no tantos años los empleadores no consideraban si podían tener un rol en la prevención del suicidio en el lugar de trabajo, y tampoco se consideraban los riesgos psicosociales y la promoción de la salud

mental. En los últimos 40 años esta situación ha cambiado significativamente, y en Chile existe un Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y un método para la evaluación de estos riesgos y la salud mental en el trabajo, y para la modificación de las condiciones del entorno laboral que favorezcan la salud mental de las personas trabajadoras.

En este marco es posible contribuir a prevenir la tragedia de la conducta suicida, pasando de un enfoque centrado en los trastornos mentales que lo condicionan, a un enfoque de salud pública de mayor amplitud. Esto quiere decir que, cuando la conducta suicida se mira solo como consecuencia de un trastorno mental, el único agente de cambio parecen ser los profesionales de salud mental y el problema se vuelve algo individual en el que cada persona debe buscar ayuda profesional. Pero el problema no se resuelve solamente enviando a los trabajadores a tratamiento o terapia. Si entendemos la conducta suicida como un problema de salud pública, existen muchas otras acciones que se pueden realizar y están disponibles, lo que incluye aquellas acciones realizadas en los lugares de trabajo. Es posible, en consecuencia, desarrollar una cultura de prevención que estimule la resiliencia y evite la toxicidad psicológica en los ambientes de trabajo, teniendo como base la gestión de los riesgos psicosociales, y así se pueden dar pasos para crear una comunidad de trabajo de apoyo y bienestar.

II. INCORPÓRASE EN LA LETRA D. ASISTENCIA TÉCNICA, DEL TÍTULO II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, EL SIGUIENTE NÚMERO 19 NUEVO:

“19. Asistencia técnica para la prevención del suicidio en el entorno laboral

Los principios generales y acciones que se presentan a continuación, deben servir como base para la asistencia técnica en prevención del riesgo de suicidio que otorguen a las entidades empleadoras los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y las empresas con administración delegada:

PRINCIPIOS GENERALES PARA UNA ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN EL LUGAR DE TRABAJO

La estrategia de prevención del suicidio en los lugares de trabajo tiene cuatro ejes principales (OMS):

- a) cambio organizacional centrado en la prevención y reducción del estrés laboral (es decir, gestión y vigilancia del riesgo psicosocial laboral)
- b) desestigmatización de los problemas de salud mental y la búsqueda de ayuda
- c) reconocimiento y detección temprana de las dificultades emocionales y de salud mental, e
- d) intervención y tratamiento apropiados mediante programas de salud y asistencia a la persona trabajadora vinculados con recursos comunitarios externos de salud mental (es decir, conocer las redes comunitarias de atención para problemas mentales, tales como consultorios, hospitales, clínicas privadas o centros médicos, donde las personas trabajadoras puedan consultar ante situaciones críticas).

Estos cuatro ejes en la estrategia de prevención deben considerarse de manera combinada. El primero de ellos, la gestión y vigilancia del riesgo psicosocial, es el más relevante desde el punto de vista de la salud pública y ocupacional, y es responsabilidad de las entidades empleadoras.

Las acciones específicas que debe contener una estrategia de prevención del suicidio en los lugares de trabajo son:

- a) Reducción de los riesgos psicosociales y el estrés laboral: Gestionar adecuadamente, de acuerdo con protocolos vigentes, los riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo su evaluación y modificación. Fomentar la gestión participativa y de diálogo social tal como se especifica en los protocolos. Promover iniciativas de conciliación trabajo y vida privada. Aplicar los protocolos y verificar que estos se cumplan.

- b) Eliminación de la violencia y el acoso: Mantener un protocolo específico para la eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, de conformidad a la Ley N° 21.643 y lo señalado en el número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de esta Letra D, en especial los que tienen razones de género, y el afrontamiento de la violencia por terceros (usuarios, alumnos, pacientes, clientes, otras personas).
- c) Liderazgo de bienestar psicológico: Fomentar una cultura de seguridad psicológica y comunicación abierta. Estimular a los jefes y supervisores a priorizar el bienestar de las personas trabajadoras y modelar comportamientos saludables. Designar personas para tareas de asesoría o protección de la salud mental entre el equipo de jefaturas y liderazgos.
- d) Mejora de la comunicación: Establecer canales regulares para la retroalimentación, proporcionar información sobre recursos de salud mental y ofrecer mecanismos de denuncia y de apoyo anónimos. La evaluación periódica y el conocimiento de los niveles de riesgo y de salud mental son esenciales para promover el bienestar de las personas. Una comunicación efectiva colabora en mantener un sentido de pertenencia y sentido del trabajo.
- e) Capacitación para empleados y supervisores: Capacitar en primeros auxilios de salud mental, talleres de prevención del suicidio y recursos de apoyo emocional. Dotar a los supervisores de habilidades para reconocer señales de advertencia y ofrecer apoyo a las personas trabajadoras que hayan presentado dificultades.
- f) Sistemas de apoyo formales e informales: Desarrollar programas de asistencia a las personas trabajadoras, redes de apoyo entre pares o grupos de recursos de salud mental. Desarrollar de modo participativo con las personas un entorno de apoyo donde todos se sientan cómodos para buscar ayuda. Mantener contactos con recursos externos que permitan un apoyo especializado en los momentos críticos.
- g) Protocolos de crisis y respuesta: Establecer protocolos claros para abordar las emergencias de salud mental, incluidos los riesgos de suicidio, amenazas o intentos realizados. Designar y capacitar equipos de respuesta de crisis sobre procedimientos de intervención en crisis y apoyo posterior al incidente.
- h) Acceso reducido a medios letales en el trabajo: Controlar de manera precisa el acceso a sustancias o herramientas peligrosas, implementar medidas de seguridad para prevenir suicidios en el lugar de trabajo y brindar educación sobre los riesgos de autolesión. Especial cuidado hacia algunas ocupaciones (guardias, trabajadores agrícolas, trabajadores de la salud humana o veterinaria).
- i) Controlar sitios de trabajo solitario: Mantener un catastro de todos los sitios y actividades que se realicen en solitario, con un protocolo preciso que vigile y de seguridad a las personas que deban permanecer así.
- j) Estímulo al autocuidado: Fomentar prácticas de autocuidado a través de talleres, boletines y recursos. Promover la atención plena ('mindfulness'), técnicas de relajación y actividades de reducción del estrés en el lugar de trabajo.

Estos ejes y principios generales sirven como punto de partida para crear una estrategia integral de prevención del suicidio en el lugar de trabajo, pero deben adaptarse a las necesidades y desafíos específicos de cada organización y lugar de trabajo.

En este contexto, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y las empresas de administración delegada, además de la asistencia técnica para el control de los riesgos psicosociales laborales, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y la conciliación de la vida privada y laboral, deberán realizar las siguientes acciones:

- a) Difundir los ejes y principios antes señalados entre las entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

- b) Desarrollar las capacidades para otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras que requieran la implementación de una estrategia para la prevención del suicidio, y para poder entregar orientaciones oportunas en caso de ocurrir una de estas situaciones en el lugar de trabajo.
- c) Diseñar y entregar capacitaciones basadas en los principios generales ya descritos. Estas capacitaciones deben tener al menos dos tipos de personas trabajadoras objetivo: los supervisores y directivos, por una parte, y las personas trabajadoras, por la otra. Las actividades de capacitación deben incluir charlas y talleres y actividades de difusión de la temática.
- d) Elaboración de material de apoyo para la implementación de medidas, como guías o manuales.
- e) Levantamiento de actividades económicas, ocupaciones y condiciones de trabajo de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados, en las que se presenten con mayor frecuencia casos de suicidio.
- f) Entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras que hayan estado en contacto con la persona fallecida en el marco de una posvención, según lo señalado en la Letra F. Programa de atención psicológica temprana, Título I, Libro V. Prestaciones médicas.”.

III. VIGENCIA

Las modificaciones introducidas por la presente circular, entrarán en vigencia a partir del primer día del mes subsiguiente al de su publicación.

PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)

DISTRIBUCIÓN:

- Mutualidades de Empleadores
- Instituto de Seguridad Laboral
- Empresas con administración delegada