

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

/ LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS

## 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 N°16.744, 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. N°594, 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 N°16.744 establece que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, comerciales e industriales con más de 100 trabajadores.

El 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 N°16.744, 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. N°76, 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 8° del D.S. N°40, debe asumir las establecidas en el artículo 31 del señalado D.S. N°76.

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. N°76. 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. N°76, 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, 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.

#### 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. N°40, 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 8° del D.S. N°40, para todos los trabajadores de la empresa principal.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro,

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

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

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

Cada Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con el artículo 30, del D.S. N°76 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. N°40. 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:<br><br>a.- DPREP<br>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:<br><br>a.- DPREP<br>b.- DPRF<br><br>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. | Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40)<br><br>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. 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, 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, 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°2 "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 desearan 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 archivararse por el Comité Paritario, una vez que éste se hubiere constituido.

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.

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. Lo anterior, no obsta a que si el experto 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 y funcionamiento 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°3 "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.

#### d) Funcionamiento

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante del empleador y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del comité no concurren 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 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.

#### 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°2: "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°3: "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°2 "Acta de elección de representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad" y Anexo N°3 "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 al referido sistema. Tratándose de servicios que cuenten con Comités Paritarios que se encuentren en funcionamiento a la fecha de entrada en vigencia de estas instrucciones, dicho requerimiento deberá efectuarse a más tardar el 30 de abril de 2020. Respecto de los servicios que deban constituir uno o más Comités Paritarios por primera vez, estos deberán requerir acceso al sistema de registro dentro del mes siguiente a la constitución del primer comité.

La Superintendencia de Seguridad Social otorgará un acceso por servicio, debiendo a través de ese acceso, ingresar los documentos de todos los comités paritarios del respectivo servicio.

## 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 2° de la Ley N°20.773 sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de faena portuaria, establece la obligación de las empresas de muellaje de constituir comités paritarios de higiene y seguridad en cada puerto, terminal o frente de atraque en que presten regularmente servicios, siempre que, sumados los trabajadores permanentes y eventuales, trabajen habitualmente más de 25 personas, conforme al promedio mensual del año calendario anterior.

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

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

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

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

1. Materias en las cuales los Comités Paritarios de Puerto podrán requerir asistencia técnica a los organismos administradores:
  - a) Capacitación en materia de prevención de riesgos laborales a los integrantes del comité, orientada al cumplimiento de sus funciones.
  - b) Asistencia técnica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo en caso que no exista alguna evaluación realizada previamente por un organismo administrador de la Ley N°16.744, y
  - c) Asistencia respecto de la utilización de los instrumentos de protección que correspondan, en los mismos términos indicados en la letra b) anterior.
2. Organismo administrador al que se le deberá solicitar asistencia técnica
  - a) En aquellos casos en que la asistencia requerida diga relación con una empresa en particular del recinto portuario, el Comité Paritario de Puerto deberá solicitarla al organismo administrador a que esté afiliada esta última, y
  - b) Si la situación involucra a dos o más empresas afiliadas a diversos organismos administradores, la asistencia deberá ser requerida a todos ellos, informándoles de esta situación.
3. Contenido de la solicitud de asistencia técnica dirigida a los organismos administradores

- a) La solicitud deberá indicar de manera precisa la materia en la cual se requiere la asistencia técnica, acompañando los antecedentes con que cuente el comité al respecto.
- b) Junto con la respectiva solicitud, se deberá enviar al organismo administrador respectivo copia del acta de la sesión en la cual el comité acordó solicitar la asesoría.
- c) Se deberá identificar a cada una de las empresas involucradas, si hay más de una, y
- d) La solicitud de asistencia al organismo administrador deberá, asimismo, ser enviada a cada una de las entidades empleadoras indicadas en la letra c) anterior.

## D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves

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

### CAPÍTULO I. Antecedentes

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

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

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

#### 1. Accidente del trabajo fatal

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

#### 2. Accidente del trabajo grave

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

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

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

- b) Obliga a realizar maniobras de reanimación

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

- c) Obliga a realizar maniobras de rescate

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

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

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

- e) Ocurra en condiciones hiperbáricas

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.

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 a 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 el cumplimiento de las medidas inmediatas u otras que estimen pertinentes y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.
10. Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
11. Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
12. En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.  
  
Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.
13. El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.
14. Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en la letra c) del artículo 71, del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá denunciar la ocurrencia de un accidente del trabajo. De esta manera, corresponderá a la entidad contratante efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado el trabajador independiente. Asimismo, la entidad contratante deberá comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó al trabajador independiente que se desempeñaba en sus dependencias.

## E. Obligaciones en régimen de subcontratación

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

El régimen de subcontratación rige respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o se prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas solamente aquellas que se realizan de modo discontinuo y esporádico. Según ha señalado la Dirección del Trabajo, en su Ordinario N°141/05, de 10 de enero de 2007, estarán afectas a la regulación del régimen de trabajo en subcontratación "...las obras o labores que el trabajador deba realizar para la empresa principal cuando éstas impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia de tiempo, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal".

Ahora bien, el artículo 66 bis de la Ley N°16.744, 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 4° del D.S. N°76, 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 N°16.744, 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°2: Acta de Elección de Representantes de los Trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad



ANEXO N°3: 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 N°16.744 y en el Título II del D.S. N°40, 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 lógicamente 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.

## 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. N°67, 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 numeral 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 4° del D.S. N°40, 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 9°", 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 4° 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. N°40, 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 9°". 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 empresas según factores de criticidad asociados a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Los organismos administradores deberán establecer un algoritmo de priorización de empresas según criticidad, 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 propia de la empresa y del sector económico, ponderado por tamaño de empresa. En ningún caso se podrá considerar como un factor de priorización, el ingreso percibido por concepto de cotizaciones.

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; las categorías establecidas según criticidad de empresas y/o centros de trabajo; 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, como las variables y condiciones que las empresas deberán cumplir para cambiar su nivel de criticidad, incorporando indicadores de cumplimiento preventivo. Independiente del rubro o del tamaño de la empresa, 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 considerando, en el caso de las mutualidades, el total de sus adherentes, y en el caso del Instituto de Seguridad Laboral, los afiliados que hubieren enterado al menos 6 cotizaciones continuas. La realización de este proceso deberá reportarse según los formatos establecidos por la Superintendencia de Seguridad Social.

Si una entidad empleadora categorizada como "crítica" 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 empresas que sean categorizadas como "no críticas", de modo de recoger y gestionar de manera adecuada, sus solicitudes y requerimientos en materias de seguridad y salud en el trabajo.

#### 5. Actividades preventivas

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

Respecto de las entidades empleadoras que registren trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán cumplir las obligaciones que le imponen los artículos 152 quater M y 152 quater N del Código del Trabajo, el Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del primer artículo y las instrucciones contenidas en la Letra D, Título III, del Libro I.

Estas acciones 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.

## 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

Es una actividad de asesoría preventiva que deberán realizar las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) en sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, que no cuenten con un diagnóstico inicial o vigente de riesgos y que consiste en un proceso de análisis dirigido a la identificación de peligros y estimación de la magnitud de los riesgos que, de no ser controlados, puedan causar accidentes y/o enfermedades profesionales. La definición de la periodicidad con que se realice esta actividad deberá considerar las características de la entidad empleadora o centro de trabajo asesorado.

Esta asesoría deberá efectuarse en forma presencial en las entidades empleadoras o centros de trabajo que la Superintendencia de Seguridad Social determine como prioritizadas, mediante las instrucciones establecidas en el plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Para desarrollar esta actividad, las mutualidades y el ISL deberán utilizar la propuesta metodológica para la identificación y evaluación de riesgos en los ambientes de trabajo, del Instituto de Salud Pública (ISP), que se encuentre vigente.

Una vez identificados y evaluados los riesgos presentes en la entidad empleadora, el organismo administrador deberá prescribir medidas para el control de los riesgos, según lo señalado en la Letra G, Título II del Libro IV.

Adicionalmente, los organismos administradores deberán brindar la asistencia técnica necesaria a la entidad empleadora, con el fin de diseñar un plan de cumplimiento para la implementación de las medidas prescritas.

Dicho plan deberá guardar relación con la valoración de cada uno del (los) riesgo(s) y sus actividades podrán considerar, además, la prescripción de la implementación de protocolos de vigilancia ambiental o de la salud, capacitación y otras actividades preventivas, según las características de la entidad empleadora o el centro de trabajo, estableciendo responsables y definiendo plazos de cumplimiento. 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 del Libro IV.

El proceso de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, deberá contar con un registro elaborado por los organismos administradores que, deberá estar actualizado, individualizado por entidad empleadora o centro de trabajo, según corresponda, y contener los siguientes elementos básicos:

1. Identificación de la entidad empleadora o centro de trabajo (Rut, razón social, dirección, actividad principal, comuna, región y cantidad de trabajadores);
2. Identificación del o los procesos, tareas y puestos de trabajo evaluados;
3. Identificación de riesgos resultantes;
4. Resultado de la valoración asociada a cada riesgo, y
5. Las medidas prescritas para el control de los mismos.

En caso que la Superintendencia de Seguridad Social solicite información relacionada con el mencionado registro, las mutualidades y el ISL deberán poner a su disposición los antecedentes en los plazos establecidos en el número 2. Plazos para la remisión de informes y antecedentes, Capítulo I, Letra B, Título V del Libro IX.

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. La asistencia técnica dará como resultado prescripciones por parte del organismo administrador, las que deben ser registradas y verificadas de acuerdo a los plazos establecidos.

Los organismos administradores deberán incorporar la perspectiva de género en la asistencia técnica que otorgan a sus empresas adherentes o afiliadas.

Los organismos administradores deberán mantener un sistema de registro individual, por empresa, de las acciones de asistencia técnica realizadas en los distintos centros de trabajo, de acuerdo a lo instruido en las circulares relativas a los planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Dichos registros deberán mantenerse a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

La asistencia técnica podrá desarrollarse principalmente en los siguientes ámbitos:

## 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 estas materias, 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. Especialmente, en el caso de las entidades empleadoras y centros de trabajo categorizados como de "criticidad alta" o en otra categoría equivalente, según el algoritmo de priorización, el organismo administrador deberá prescribir su implementación y otorgar la correspondiente asesoría, o si la entidad ya tiene implementado un sistema de gestión, deberá otorgarle asistencia técnica para que verifique si dicho sistema considera todos los factores de riesgo existentes.

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 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:

- a) Identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales
- b) Evaluación del cumplimiento normativo
- c) En la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, según los protocolos del MINSAL
- d) Conformación y funcionamientos de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
- e) Implementación de un plan de gestión de riesgos de desastres
- f) Identificación de sustancias químicas peligrosas, su etiquetado y almacenamiento
- g) Aplicación de la guía técnica sobre manejo manual de cargas, y
- h) 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.

Los organismos administradores deberán contar con profesionales con las competencias necesarias para otorgar la asistencia técnica en la implementación de los SGSST y entregar a los empleadores y trabajadores, los conocimientos necesarios sobre estas materias, mediante asesorías y capacitaciones.

Las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) deberán mantener el registro de las actividades de asistencia técnicas, realizadas en materia de implementación de SGSST, actualizado y debidamente individualizado según la entidad empleadora y/o centros de trabajo.

En caso que la Superintendencia de Seguridad Social requiera o solicite información relacionada con el mencionado registro, las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) deberán remitir los antecedentes en los plazos establecidos en el número 2. Plazos para la remisión de informes y antecedentes, Capítulo I, Letra B, Título V del Libro IX del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

### 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 el artículo 42 del D.S N°594, de 1999, de Ministerio de Salud, que "Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo", a las empresas que usen, produzcan, almacenen, transporten o comercialicen sustancias químicas peligrosas, esto es, las definidas en el artículo 2° del D.S. N°43, de 2015, del mismo Ministerio, que "Aprueba reglamento de almacenamiento de sustancias peligrosas". Son sustancias químicas peligrosas las clasificadas en la NCh 382:2013.

La asistencia técnica en este ámbito considera la actualización de protocolos ante emergencias químicas, la identificación de sustancias cancerígenas, la evaluación ambiental, el ingreso a vigilancia de la salud, la capacitación y prescripción de medidas preventivas y/o correctivas, y la verificación de su cumplimiento. Esta actividad deberá ser registrada por el organismo administrador, precisando la identificación de la empresa, su ubicación, la identificación de los tipos de sustancias peligrosas que utiliza, su tipo de uso y las fechas de las asistencias técnicas otorgadas. Este registro deberá reportarse según formatos establecidos por la Superintendencia de Seguridad Social.

### 4. Asistencia técnica para la gestión de riesgos de desastres

Los organismos administradores deberán entregar asistencia técnica a sus empresas 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 su página web, correos informativos dirigidos a las empresas, seminarios, o en forma presencial al momento de realizar una visita técnica. Para este efecto, se deberán tener presente, al menos, las líneas de trabajo, estrategias y material de difusión que defina la Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI).

### 5. Prevención de riesgos en otros grupos específicos de trabajadores

En caso de identificar empresas que tengan contratados trabajadores migrantes o adultos mayores, 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 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 castellano. Se podrán realizar también proyectos de innovación en materia de prevención de riesgos, en los distintos grupos objetivos.

Respecto de aquellos trabajadores que tengan alguna discapacidad y en el contexto de la Ley N°21.015, que "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral", los organismos administradores, además, de la asistencia técnica deberán considerar las líneas de trabajo, estrategias definidas y material de difusión, según las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

## E. Capacitaciones

Se considera actividad de capacitación toda actividad o conjunto de 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, entregada por medios presenciales o virtuales orientadas a ámbitos transversales o específicos, destinadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como también a aspectos vinculados a los derechos y obligaciones de los trabajadores en estas materias.

Todas las actividades de capacitación deberán ser registradas e informadas en el Sistema de Información de Seguridad y

Salud en el Trabajo (SISESAT), de acuerdo con lo establecido en la Letra F, Título I, del Libro IX.

Los administradores delegados igualmente deberán ejecutar permanentemente actividades de capacitación para sus trabajadores, las que deberán ser registradas e informadas al Sistema de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), de acuerdo con lo establecido en la Letra F, Título I, del Libro IX.

Estas actividades podrán desarrollarse en forma presencial o a través de la modalidad e-learning. En este último caso, se deberá contar con mecanismos de autenticación de los participantes.

Los organismos administradores, en base al diagnóstico inicial realizado, deberán 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, y

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

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](mailto:isesat@suseso.cl).

Las capacitaciones podrán ejecutarse, entre otras, a través de distintas actividades, que se detallan en los siguientes números.

## 1. Charlas

Son actividades realizadas preferentemente de manera presencial a través de las cuales se pretende entregar conocimientos básicos y generales sobre una materia específica con una duración menor a 2 horas pedagógicas.

## 2. Cursos

Constituyen actividades formativas dictadas preferentemente de manera presencial, 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 formal de evaluación.

Los cursos se podrán desarrollar de forma modular, es decir segmentando en partes el proceso educativo respectivo. No obstante, para el recuento de trabajadores con fines de metas y su remisión a sistemas de información, se considerará como participantes en la capacitación a quienes hayan cumplido con los requisitos mínimos de asistencia sobre la totalidad del curso y como aprobados quienes, siendo participantes, hayan rendido una evaluación donde logren superar las exigencias establecidas para la capacitación, cuando corresponda. En ningún caso se deberá considerar con fines de metas de capacitación a trabajadores que, iniciando un curso, lo hayan abandonado o no hayan cumplido sus requisitos mínimos de asistencia, o contar como una capacitación separada a cada módulo al que asista un trabajador.

## 3. Seminarios

Actividad presencial que tiene 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

Corresponden a actividades formativas dictadas preferentemente de manera presencial, 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. No obstante, para el recuento de trabajadores con fines de metas y su remisión a sistemas de información, se considerará como participantes en la capacitación a quienes hayan cumplido con los requisitos mínimos de asistencia sobre la totalidad del curso y como aprobados quienes, siendo participantes, hayan rendido una evaluación donde logren superar las exigencias establecidas para la capacitación, cuando corresponda. En ningún caso se deberá considerar con fines de metas de capacitación a trabajadores que, iniciando un curso, lo hayan abandonado o no hayan cumplido sus requisitos mínimos de asistencia, o contar como una capacitación separada a cada módulo al que asista un trabajador.

Los programas integrales de capacitación deberán ser reportados al sistema de información, a nivel de cada uno de los

cursos que lo componen, dándose 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 lo dispusiera.

## F. Evaluación ambiental y de salud

### CAPÍTULO I. Aspectos generales

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

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

En caso que la solicitud de realizar una evaluación de salud sea efectuada por el empleador, y en consideración a que algunos exámenes médicos pueden implicar riesgos potenciales a la salud (radiación ionizante, punciones, entre otras), es obligación del organismo administrador evaluar la pertinencia de la solicitud, pudiendo ejecutarla si corresponde, corregirla, acorde a los riesgos presentes, así como también denegarla, fundamentando sus razones.

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

#### 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 N°16.744. 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. N°109 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.

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 o psicosociales.

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.

## 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 específica.
- 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 específica 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 específica.

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

### 1. Desarrollo de los programas

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

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

El referido protocolo indica que la evaluación de la salud de los trabajadores se hará mediante una radiografía de tórax realizada de acuerdo a lo establecido en la "Guía para la Lectura de Imágenes Radiográficas de Tórax Análogas y Digitales según Normas OIT", evaluación que, considerando la evidencia científica y criterios de factibilidad para la vigilancia de grandes grupos de trabajadores y los riesgos asociados a exposiciones masivas, se debe 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 debe 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 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 que procedan.

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, debe 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, debe precisarse 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 deben 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 ellas, independientemente del tiempo de exposición, es quien debe 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 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 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 debe 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 empresas en que existe exposición a sílice, y en caso que una de éstas se cambie de organismo administrador, el antiguo debe 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 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 empresa, 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), referida específicamente a dicho trabajador, a fin de continuar con la vigilancia.

Además, solo 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 para los 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 IV. Evaluación de riesgo psicosocial laboral

### 1. Antecedentes generales

Los factores de riesgo psicosocial laboral poseen el potencial de generar enfermedades de salud mental e incluso somática en los trabajadores.

Son variados los instrumentos de medición de Riesgo Psicosocial Laboral -RPSL- desarrollados a nivel mundial con metodologías reconocidas, encontrándose validado en Chile el 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 RPSL de los trabajadores en las entidades empleadoras, lo que determina el ingreso al programa de vigilancia del organismo administrador al que se encuentre adherida o afiliada.

Es el empleador quien debe realizar la identificación y evaluación del riesgo utilizando la versión breve o completa del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Este instrumento permite evaluar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo y determinar, de acuerdo a 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 RPSL, es caracterizar estos riesgos en el lugar de trabajo y así implementar medidas correctivas que conduzcan a disminuir la incidencia y prevalencia de las enfermedades profesionales de los trabajadores.

### 2. Acerca del cuestionario SUSESO/ISTAS21

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es la versión validada en Chile, por la Superintendencia de Seguridad Social, de la edición en castellano del Copenhague Psychosocial Questionnaire. Es un instrumento de medición del Riesgo Psicosocial Laboral (RPSL) que debe ser aplicado con una metodología participativa, resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.

En Chile se validaron dos versiones:

- El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, corresponde a la versión íntegra de este instrumento. Está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición y caracterización del RPSL, con el fin de establecer el nivel de RPSL, diseñar intervenciones, investigación y vigilancia epidemiológica.
- El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, corresponde a la versión abreviada del instrumento. Está construido para ser aplicado principalmente como tamizaje, establecer el nivel de RPSL y diseñar intervenciones.

Ambas versiones han sido actualizadas y están contenidas en el Manual de uso vigente, que se adjunta en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21".

La aplicación del instrumento debe 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. La falta de acuerdo entre los actores involucrados impide que los resultados del cuestionario sean utilizados como medición válida de riesgo, de modo que si se produjera esta situación debe quedar registrada por escrito con sus fundamentos por parte del empleador.

Según lo establecido en el Protocolo, medir los RPSL 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".

Los detalles con respecto a la metodología, condiciones de uso y fórmulas para realizar el cálculo del nivel de riesgo, se encuentran establecidos en el Manual contenido en el Anexo N°4 "Manual del Método Cuestionario SUSESO/ISTAS 21".

### 3. Instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre el uso del cuestionario SUSESO/ISTAS21

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 curso de al menos 16 horas de duración sobre el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y la metodología SUSESO/ISTAS21 vigentes. Dicho curso 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 SUSESO/ISTAS21, 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.

Además, se deberá mantener a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social, un registro de todos los profesionales capacitados.

ii) Presentar a la Superintendencia de Seguridad Social una propuesta de capacitación para dar cumplimiento al numeral precedente.

iii) Promover y difundir tanto el Manual de uso vigente del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, como las presentes instrucciones, entre sus entidades empleadoras adherentes o afiliadas.

iv) Realizar capacitaciones sobre los factores de RPSL entre sus empresas adherentes o afiliadas, de acuerdo a lo instruido en el plan anual de prevención.

v) Los organismos administradores y los administradores delegados deberán capturar la información del cuestionario versión breve, con los campos que se detallan en el Archivo P01 del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), contenido en el número 4, Letra B, Título II, del Libro IX. Para este efecto, los organismos administradores deberán contar con una plataforma electrónica para que en los centros de trabajo se aplique el cuestionario versión breve, la que deberá procesar los datos e informar los resultados a la respectiva entidad empleadora. El registro de los campos "sexo" y "edad", será obligatorio, sin embargo cuando en una unidad de análisis existan menos de tres personas del mismo sexo o edad, en el informe que se entregue a la entidad empleadora, deberá omitirse todo resultado asociado a esas variables con el objetivo de resguardar la confidencialidad de los trabajadores.

Los organismos administradores deberán capacitar a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, sobre la correcta forma de poblar los datos exigidos para cada campo, en el mencionado Archivo P01.

vi) 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 SUSESO/ISTAS21.

vii) 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 de la versión breve del cuestionario, los organismos administradores deberán realizar las gestiones posibles para que puedan utilizar dicha plataforma y si no fuere factible, instruirles para la digitación en ella de los resultados de los cuestionarios.

viii) Entregar orientaciones generales para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología SUSESO/ISTAS21 y, según los resultados obtenidos, para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología SUSESO/ISTAS21 y, según los resultados obtenidos, para el diseño de medidas preventivas.

ix) Gestionar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario versión completa que dispone la Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo a lo indicado en el numeral iv), de la letra c) siguiente, para aquellas entidades empleadoras que por iniciativa propia deseen usar la versión completa del instrumento. Asimismo, los organismos administradores deberán informar oportunamente a las entidades empleadoras, que en estos casos siempre deberá utilizarse la plataforma de la Superintendencia de Seguridad Social.

x) Cuando los organismos administradores constaten que alguna de las etapas de la metodología SUSESO/ISTAS21 descritas en el Anexo N°4: "Manual del método Cuestionario SUSESO/ISTAS21", no se han ejecutado debidamente por parte de las entidades empleadoras, deberán proceder conforme a lo indicado en la letra k) siguiente."

b) En aquellos centros de trabajo que hayan obtenido nivel de "riesgo medio", los organismos administradores y administradores delegados deberán prescribir medidas preventivas generales y otras específicas para las unidades

de análisis que, dentro del centro de trabajo, hayan obtenido "riesgo alto".

- c) Con el fin de incorporar a sus programas de vigilancia a los centros de trabajo que hayan obtenido un nivel de "riesgo alto" con la versión breve del cuestionario, los organismos administradores y las empresas con administración delegada de la Ley N°16.744 deberán:
- i) Notificar a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia en un plazo no superior a 20 días hábiles, desde la fecha del informe de la versión breve del cuestionario, que entrega la plataforma dispuesta por el propio organismo administrador. 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 SUSESO/ISTAS21 para la aplicación de la versión completa del cuestionario, de acuerdo con lo descrito en el manual de uso vigente, contenido en el Anexo N°4: 'Manual del método Cuestionario SUSESO/ISTAS21'.
  - iii) Capacitar sobre la metodología SUSESO/ISTAS21 mediante cursos a los integrantes del comité de aplicación del centro de trabajo. Para fines de reportar en los sistemas de información vigente, dichos cursos deberán tener una denominación única tanto en el nombre de la capacitación como en el código de la capacitación.
  - iv) Utilizar la plataforma electrónica del cuestionario versión completa que dispone la Superintendencia de Seguridad Social y gestionar su habilitación para el correcto uso de la misma, realizando el siguiente procedimiento general:
    - Enviar la "solicitud de cuestionario SUSESO/ISTAS21" mediante el documento electrónico descrito en el Anexo N°5: "Documento electrónico de habilitación del cuestionario SUSESO/ISTAS21", a través del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), en los plazos establecidos en el numeral v) siguiente.
    - Previa validación de la solicitud enviada, se habilitará, en un plazo no superior a dos días hábiles, el proceso en la plataforma SUSESO/ISTAS21, y se enviará un correo electrónico con las credenciales de acceso, al responsable del organismo administrador o administrador delegado a cargo del proceso del respectivo centro de trabajo.

Corresponde al organismo administrador o la empresa con administración delegada, orientar al centro de trabajo respecto de la administración y distribución de las credenciales de acceso.

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 organismo administrador o la empresa con administración delegada.

    - Los organismos administradores y la empresa con administración delegada serán los responsables de canalizar las inquietudes, incidencias o modificaciones en la plataforma SUSESO/ISTAS21 tales como: prórrogas, suspensiones, aumento o disminución de la cantidad de evaluados o modificación de algún antecedente, mediante la funcionalidad de "Reemplazo", de acuerdo a lo instruido en el Anexo N°5: "Documento Electrónico de Habilitación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (E-DOC-40)", el que deberá enviarse antes que el cuestionario comience a ser respondido por los trabajadores.
  - v) Desde la fecha en que el organismo administrador notifica a la entidad empleadora del ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia, dispondrá de un mes, como plazo máximo, para iniciar las gestiones descritas en el numeral iv) precedente.
  - vi) Para la habilitación de la plataforma electrónica deberá haberse cumplido con las etapas previas que contempla la metodología SUSESO/ISTAS21. El término de la aplicación del cuestionario no podrá sobrepasar 3 meses, contados desde que el organismo administrador tomó conocimiento de la condición de "riesgo alto" del centro de trabajo.
  - vii) Dar respuesta en primera instancia a las dudas y consultas de las empresas u organizaciones con respecto al uso de la plataforma SUSESO/ISTAS21 para la aplicación de la versión completa del cuestionario.
  - viii) Asesorar al comité de aplicación para la interpretación de los resultados.
  - ix) El centro de trabajo podrá salir del programa de vigilancia de su organismo administrador, cuando obtenga nivel de "riesgo medio" o "bajo" como resultado de la aplicación de la versión completa del cuestionario, en cuyo caso el organismo administrador deberá recomendar o prescribir medidas de acuerdo a lo establecido para cada nivel de riesgo en el Protocolo vigente. Si el centro de trabajo obtiene en esta evaluación nivel de "riesgo alto", el organismo administrador deberá cumplir con lo descrito en la letra d) siguiente.
- d) Con el fin de incorporar a sus programas de vigilancia a los centros de trabajo que utilizaron por iniciativa propia la versión completa del cuestionario y obtuvieron nivel de "riesgo alto", los organismos administradores y las empresas con administración delegada de la Ley N°16.744 deberán:

- i) Notificar a la entidad empleadora del ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia en un plazo no superior a 20 días hábiles desde la fecha del informe que entrega la plataforma de la versión completa del cuestionario, dispuesta por la Superintendencia de Seguridad Social. 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) Conducir los procesos de análisis grupal de acuerdo a la metodología SUSESO/ISTAS21 descritas en el manual de uso vigente.
  - iii) Orientar el diseño de las intervenciones y prescribir las medidas correctivas, a partir de los resultados de los análisis grupales y de lo acordado por el comité de aplicación.
  - iv) Monitorear el estado de avance de las medidas prescritas en el mes 12, contado desde la fecha en que el organismo administrador tomó conocimiento del "riesgo alto".
  - v) Una vez vencido el plazo para la implementación de las medidas prescritas (mes 20 contado desde la fecha en que el organismo administrador tomó conocimiento del riesgo alto), verificar que el empleador dio cumplimiento a ellas y, en caso negativo, informar a la Inspección del Trabajo y a la autoridad sanitaria competente, además de proceder de acuerdo a lo descrito en el artículo 68 de la Ley N°16.744.
  - vi) Guiar el proceso de reevaluación con la versión completa del cuestionario, respetando los tiempos indicados en el Protocolo.
  - vii) El centro de trabajo podrá salir del programa de vigilancia de su organismo administrador y las empresas con administración delegada, cuando en la reevaluación con la versión completa del cuestionario no obtenga un nivel de riesgo alto, en cuyo caso el organismo administrador deberá recomendar o prescribir medidas, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo vigente para cada nivel de riesgo.
- e) Con respecto a los lugares de trabajo que hayan presentado un caso de enfermedad mental de carácter profesional de origen profesional, a fin de ser incorporados al programa de vigilancia, los organismos administradores de la Ley N°16.744 deberán:
- i) Notificar a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia, en un plazo no superior a 20 días hábiles desde la notificación al empleador de la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744 (RECA). 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) Aplicar la versión completa del instrumento, independiente del número de trabajadores del lugar de trabajo, y cumplir con las acciones indicadas en los numerales ii), iii), iv), v), vi), vii) y viii) de la letra c) precedente.
  - iii) Las gestiones indicadas en el numeral iv) de la letra c) precedente, deberán ser iniciadas dentro del plazo de un mes, desde la fecha en que el organismo administrador notifica a la entidad empleadora del ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia. Además, se deberá tener presente que, el término de la aplicación del cuestionario no podrá sobrepasar los 3 meses, contados desde la calificación de la patología de salud mental de origen profesional.
  - iv) En estos casos, el análisis y diseño de las intervenciones deberán tener en cuenta los hallazgos del estudio de puesto de trabajo realizado durante la calificación del origen de la enfermedad, resguardando la confidencialidad de los datos del trabajador evaluado. Para estos efectos, el área responsable de la realización de dicho estudio deberá poner a disposición del área a cargo del plan específico de vigilancia ambiental de riesgos psicosociales en el trabajo, la información contenida en el Anexo N°28: "Antecedente del proceso de calificación de patología de salud mental para su uso en prevención" de la Letra H, Título III del Libro III.
  - v) En centros de trabajo con 100 o menos trabajadores, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral deberá realizarse a nivel de centro de trabajo abarcando a todos los trabajadores. En centros de trabajo con más de 100 trabajadores, el organismo administrador en su calidad de experto asesor en prevención y considerando otros antecedentes sobre seguridad y salud ocupacional propios del centro de trabajo, podrá determinar si la evaluación de los factores de RPSL abarcará a todo el centro de trabajo o sólo la o las unidades donde el trabajador enfermo estuvo expuesto al riesgo.

En este último caso, con el objetivo de resguardar el anonimato y confidencialidad de los participantes y que la evaluación sea representativa de un área o sección mayor de un centro de trabajo, la unidad de vigilancia deberá conformarse con un mínimo de 25 personas. De no ser posible, podrá conformarse con un número menor de personas, siempre que consientan en ser evaluados en una unidad de vigilancia de menos de 25 personas. La segmentación de una unidad de vigilancia en unidades de análisis funcional, geográfica o de ocupación, podrá efectuarse cuando dicha unidad esté integrada por 50 o más trabajadores. En todos los casos, siempre lo recomendable será evaluar el centro de trabajo en su totalidad.

- vi) En el caso que el centro de trabajo cuente con una evaluación de RPSL realizada con la versión completa del cuestionario y haya transcurrido menos de un año desde el término de la aplicación, el organismo administrador deberá verificar el correcto cumplimiento de la metodología SUSESO/ISTAS21. En este caso, la



verificación del cumplimiento de las medidas recomendadas o prescritas, según corresponda, deberá realizarse en el mes de inicio del proceso de reevaluación.

- vii) Generar, en todos los casos, un programa de retorno al lugar de trabajo para el trabajador que haya sido calificado con una patología de salud mental de origen profesional. Dicho programa deberá ser comunicado al empleador, dejando registro de esta acción en sus sistemas.
- f) Con respecto a los centros de trabajo que hayan presentado "riesgo alto" o presentado un caso de enfermedad mental de carácter profesional, y que habiendo realizado todas las gestiones posibles para que el centro de trabajo utilice la plataforma electrónica del cuestionario SUSESO/ISTAS21, aun persista la imposibilidad de su uso, los organismos administradores y las empresas con administración delegada de la Ley N°16.744 deberán:
  - i) Prestar asesoría técnica y guiar el proceso de aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 en su versión completa, de acuerdo a lo indicado en las letras c) y d) precedentes, según corresponda, contemplando las particularidades de su aplicación en papel, descritas en el manual de uso vigente.
  - ii) Instruir al centro de trabajo para la digitación de los cuestionarios en la plataforma.
- g) Cuando cese por cualquier causa la relación laboral del trabajador afectado por una enfermedad mental de carácter profesional, deberá continuar la vigilancia del centro de trabajo al que pertenecía.
- h) Si un centro de trabajo evaluado con la versión completa del cuestionario obtiene un nivel de riesgo medio o bajo y por este motivo sale del programa de vigilancia específico de su organismo administrador, deberá continuar ejecutando las siguientes etapas de la metodología y cumplir las recomendaciones y/o medidas preventivas prescritas por su organismo administrador, debiendo éste informarle de la subsistencia de esas obligaciones al momento de su egreso. En caso que el centro de trabajo haya ingresado a vigilancia por la calificación de una enfermedad mental de carácter profesional, la entidad empleadora deberá, además, dar cumplimiento a las prescripciones resultantes del proceso de calificación.
- i) En la evaluación de RPSL, el Grupo de Exposición Similar (GES) corresponderá al total de los trabajadores que trabajan en un mismo centro de trabajo, salvo que:
  - i) En un centro de trabajo se utilice la segmentación por unidad de análisis referidas a departamento o unidad funcional, en cuyo caso cada una de esas unidades corresponderá a un GES.
  - ii) Exista una unidad de vigilancia en un centro de trabajo, entonces el GES corresponderá al total de trabajadores que componen esa unidad. En los casos que por resolución de calificación de una enfermedad mental de carácter profesional, resulte necesario agrupar a trabajadores de un mismo estamento o cargo, con igual dependencia jerárquica pero que se desempeñen en distintos centros de trabajo (por ejemplo, directores de hospitales, gerentes de sucursales, directores regionales, etc), se entenderá como una unidad de vigilancia el centro de trabajo en el que se desempeñe la jefatura superior y el GES se definirá por los criterios de estamento o cargo, igual dependencia jerárquica aunque distinto centro de trabajo.
- j) En los centros de trabajo en vigilancia, es el organismo administrador el responsable de guiar y asesorar técnicamente al empleador para el correcto cumplimiento de cada una de las etapas de la metodología, de acuerdo con lo descrito en el Anexo N°4: "Manual del método Cuestionario SUSESO/ISTAS21". En caso que el organismo administrador verifique el incumplimiento de alguna de esas etapas, debe proceder conforme a lo indicado en la letra k) siguiente.
- k) 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 o en forma inoportuna 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 adecuada difusión y sensibilización del proceso entre sus trabajadores, y esas deficiencias afectan la correcta evaluación de los riesgos, deberá prescribir medidas para subsanarlas, con el objetivo de generar de forma efectiva acciones para el control de los RPSL. El organismo administrador deberá verificar el cumplimiento por parte de la entidad empleadora de estas prescripciones en un plazo máximo de 30 días corridos. Lo anterior, bajo apercibimiento, si no lo hiciere, de notificar a la Autoridad Sanitaria o la Dirección del Trabajo y de recargarle su tasa de cotización adicional diferenciada, conforme a los artículos 68 de la Ley N°16.744 y 15 letra b), del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. A las empresas cuya actividad económica principal tenga asociada una cotización adicional por riesgo presunto igual a 0% y a las que, por consiguiente, le corresponde un recargo igual a 0%, deberán, en subsidio, aplicarles una multa de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la Ley N°16.744.

Las notificaciones a la Autoridad Sanitaria deben hacerse al correo [protocolos@minsal.cl](mailto: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](mailto: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.

Sin embargo, cuando el incumplimiento de esas exigencias obedezca a un hecho que de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 45 del Código Civil, podría ser constitutivo de un caso fortuito o fuerza mayor, los organismos administradores y administradores delegados deberán solicitar a la entidad empleadora, con conocimiento del Comité de Aplicación, que dejen constancia y respalden documentalmente esos hechos, de modo que las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) de Salud o la Dirección de Trabajo, en su rol de organismos fiscalizadores, puedan analizar esos antecedentes y ponderar si efectivamente configuran un caso fortuito o fuerza mayor, que los eximan de una eventual sanción.

- l) 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.

#### 4. Remisión de resultados de cuestionario e informes a la Superintendencia de Seguridad Social

Los organismos administradores y administradores delegados, deberán remitir el último día hábil de los meses de enero, abril, julio y octubre, al Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), el archivo P01, que contiene los resultados de las aplicaciones del cuestionario versión breve de todos los lugares de trabajo que finalizaron la evaluación en el trimestre anterior, según las instrucciones señaladas en el número 4. Información de Prevención de Riesgos Laborales, Letra B, Título II, del Libro IX.

Adicionalmente, cada organismo administrador debe enviar un resumen ejecutivo anual a más tardar el 31 de marzo del año siguiente, en formato establecido en el Anexo N°7 "Formato Resumen Ejecutivo anual".

#### 5. Difusión

Los organismos administradores deberán informar a sus empleadores adheridos o afiliados lo establecido en el presente Capítulo como parte de la oferta de prestaciones preventivas del Seguro Social de la Ley 16.744.

### CAPÍTULO V. 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](mailto: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.

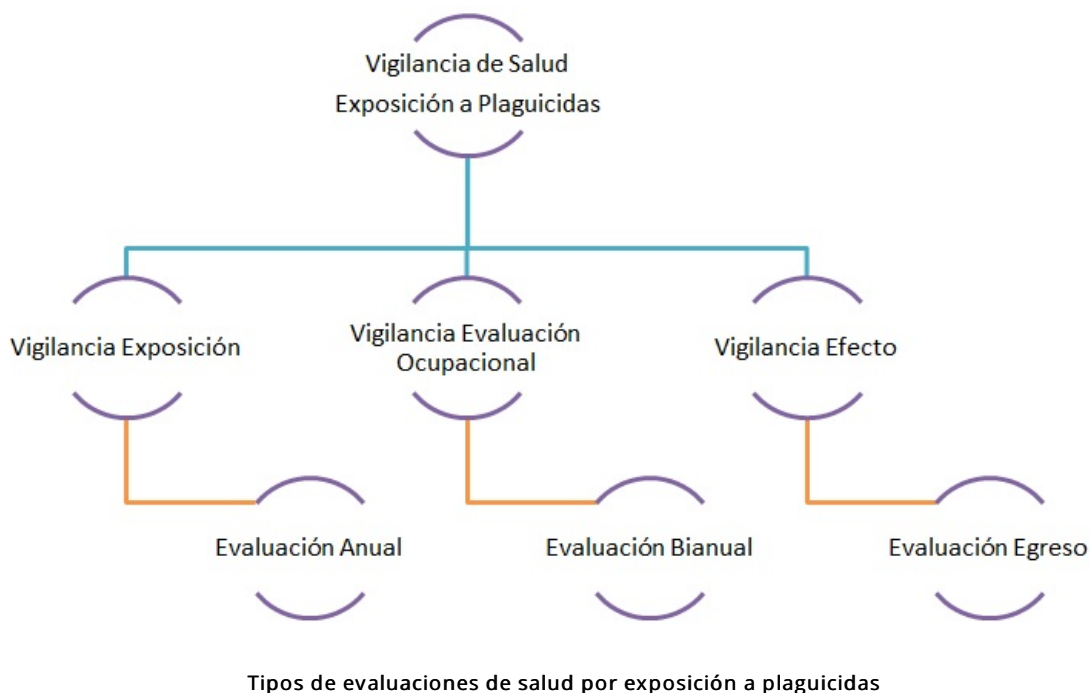
### 3. Proceso de vigilancia de salud del trabajador

#### 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.



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 VI. 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 establecido en el Anexo N°29 "Registro vigilancia de ambiente y de salud en puestos de trabajo calificados como pesados".

El citado registro deberá ser remitido al correo electrónico [evast@suseso.cl](mailto: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.

## 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. Proviene 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.

Frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo fatales o graves, los organismos administradores deberán prescribir medidas inmediatas de estas medidas 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.

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 mantenimiento 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 1992, 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 deben ser específicas. Excepcionalmente, se podrán prescribir medidas generales en el contexto de la evaluación de factores de riesgos psicosociales, cuando la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS, arroje la existencia de un nivel de riesgo medio.

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 instruido 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, Capítulo 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, Capítulo 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.

La verificación podrá efectuarse en cualquier momento, una vez transcurrido el plazo. Sin embargo, el cumplimiento de las medidas prescritas en el marco del Programa de Asistencia al Cumplimiento, a que se refiere el artículo 506 ter del Código del Trabajo, deberá efectuarse dentro de los 12 meses siguientes a la incorporación a dicho programa, conforme se establece en el Capítulo IV, de esta Letra G. Asimismo, de acuerdo con lo instruido en el número 3, Letra C., Título I. del Libro IX., los organismos administradores deberán verificar e informar a la Superintendencia el cumplimiento de las medidas correctivas prescritas del accidente fatal o grave, mediante el envío del eDoc 146 RALF-Verificación a SISESAT, en un plazo máximo de 90 días corridos desde que fue emitido el eDoc 145 RALF-Prescripción, mencionando en la columna "Observaciones" las razones de un eventual incumplimiento. A su vez, de conformidad con lo establecido en el número 8, del Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III, el cumplimiento de las medidas prescritas con motivo de la calificación de una enfermedad profesional, deberá verificarse dentro de los 10 días hábiles siguientes al vencimiento del plazo que se hubiere fijado para su implementación.

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. Solo 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, recargo que deberá ser calculado conforme a los criterios y al procedimiento contemplado 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 sancionárseles con la multa del artículo 80 de la Ley N°16.744.

## 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.

#### 1. Comunicación inmediata y notificación de un accidente fatal a la Superintendencia de Seguridad Social.

- a) Los accidentes fatales deberán ser informados mediante correo electrónico, a la dirección [accidentes@suseso.cl](mailto:accidentes@suseso.cl), con los datos requeridos en el Anexo N°12 "Comunicación inmediata de accidente laboral fatal". Esta notificación se deberá realizar de forma inmediata al tomar conocimiento del accidente.
- b) 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.
- c) 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](mailto:accidentes@suseso.cl).
- d) En un plazo máximo de 24 horas contados desde la primera comunicación, el organismo administrador debe remitir un resumen de la asistencia técnica realizadas 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](mailto:accidentes@suseso.cl). Para esta obligación se excluyen los accidentes de trayecto.

Tratándose de accidentes no categorizados previamente como graves, que produzcan el fallecimiento como consecuencia del accidente en las primeras 24 horas, el organismo administrador deberá instruir a la entidad empleadora, dar cumplimiento a la obligación de suspensión y comunicación a la autoridad. Dicha obligación de suspensión de faena y comunicación a la autoridad, igualmente deberá ser cumplida por los administradores delegados.

Sin perjuicio de lo indicado en este número, el organismo administrador y la empresa con administración delegada, deberá remitir al SISESAT toda la documentación asociada a los accidentes fatales y graves, de acuerdo a lo instruido en el Letra C, Título I, del Libro IX.

En el caso de los accidentes fatales ocurridos a trabajadores independientes, incluidos aquellos trabajadores a los que se refiere en el número 14 del Capítulo II, Letra D, Título I del presente 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 las letras a), b) y c) precedentes. Respecto de estos accidentes fatales, el organismo administrador sólo deberá remitir al SISESAT el eDoc 141, de acuerdo a lo señalado en la 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 correctivas inmediatas a la entidad empleadora adherente o afiliada. Dicha prescripción deberá ser remitida al SISESAT.
- b) En aquellos accidentes en los que, por la naturaleza propia del accidente, no es posible prescribir medidas inmediatas, ya sean casos presumiblemente de origen no laboral, accidentes de tránsito o aquellos accidentes ocurridos en el trayecto, se deberá emitir el documento correspondiente (E-doc 142) indicando la siguiente glosa en el apartado de medidas inmediatas "no es posible indicar medidas inmediatas debido a la naturaleza propia del accidente".
- 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) Tratándose de las empresas con administración delegada, deberán definir las medidas correctivas inmediatas y ser remitidas al SISESAT, a través del E-doc 142, de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Letra C, Título I, del Libro IX.

## 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. Adicionalmente, el organismo administrador deberá efectuar una investigación para cada accidente fatal, independiente del tamaño de la empresa y la presencia o ausencia 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](mailto:accidentes@suseso.cl)
3. Las investigaciones señaladas en los números 1 y 2 anteriores, podrán ser realizadas de forma conjunta por el organismo administrador y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena. No obstante, el organismo administrador podrá complementar o realizar una investigación propia si así lo requiere, en los casos de accidentes del trabajo graves. La investigación remitida a la Superintendencia de Seguridad Social deberá cumplir con la metodología del árbol de causas y ser debidamente validada por el organismo administrador, aun cuando ésta haya sido realizada por la entidad empleadora o en conjunto con ella. Se exceptúan del uso de esta metodología los accidentes de tránsito, sin perjuicio de lo anterior se deberá recabar la mayor cantidad de información cuando se deba investigar este tipo de accidentes.
4. El organismo administrador deberá efectuar la investigación del accidente grave en el caso que la entidad empleadora no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena.

En el caso de los accidentes graves producidos por caída de altura de más de 1,8 metros, el organismo administrador solo deberá realizar la investigación de aquellos que ocasionen una fractura, un traumatismo intracraneal o cualquier otra lesión calificada como grave por el médico de urgencias. En estos casos, el organismo administrador deberá enviar al módulo RALF los eDoc 141 al 147.

Por otra parte, si el accidente no ocasiona una lesión de esa gravedad, el organismo administrador deberá efectuar su notificación provisoria, mediante el eDoc 141, prescribir medidas inmediatas e informarlas a través del eDoc 142, todo ello, conforme a lo instruido en la Letra C, del Título I, del Libro IX. En estos casos, el organismo administrador deberá enviar en el documento eDoc 141, 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. En las conclusiones del informe de investigación, el organismo administrador deberá precisar si el accidente se originó por falta de medidas de prevención del empleador y cualquiera fuere su conclusión, sus fundamentos. Si concluye que el accidente se debió a falta de medidas de prevención, deberá remitir al empleador, en formato papel o electrónico, una copia del informe de investigación y de los antecedentes recopilados, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su elaboración. Además, deberá informar al empleador 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. No obstante, el empleador podrá impugnar esa conclusión mediante los recursos de reconsideración y/o de reclamación previstos en el artículo 19 del D.S. N°67. Si no recurre en contra del señalado informe, podrá interponer dichos recursos en contra de la resolución que le fije la cotización adicional diferenciada alzada por efecto del recargo, aun cuando sea emitida por un organismo administrador distinto al que investigó el accidente.
6. En aquellos accidentes calificados como de origen no laboral, y aquellos accidentes fatales calificados como accidentes de trayecto, el documento de investigación del accidente (eDoc 143) cerrará el proceso. Para lo anterior, se requiere que junto con la descripción de las circunstancias del accidente (campo de descripción del accidente por el investigador) se fundamente el motivo de la calificación no laboral o accidente de trayecto. Además, 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).
7. 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 correctivas

La determinación de las causas como la prescripción de las medidas correctivas será realizada por el organismo administrador a partir del análisis de la investigación del accidente realizada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por el mismo organismo administrador o ambas. 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, igualmente deberán investigarse las circunstancias que eventualmente hayan incidido y que sean de responsabilidad del empleador, 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. En caso que no se certifique la existencia de factores de responsabilidad del empleador, 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.

#### CAPÍTULO IV. Difusión de las medidas correctivas

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 preventivas 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 informar a la Superintendencia de Seguridad Social sobre la difusión de las medidas correctivas, con la periodicidad indicada en el Capítulo VII de esta Letra H.

#### 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 correctivas 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, 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 graves de trayecto.
2. En el caso de accidentes del trabajo, en los que el Ministerio Público u otra entidad restrinja el acceso a la información del accidente, se amplía a 90 días corridos el plazo para el envío al SISESAT del informe de investigación, de las causas de los accidentes, de la prescripción de medidas y los posteriores que correspondan.
3. 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. 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.
4. 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.
5. Cuando un organismo administrador o administrador delegado tome conocimiento de un accidente con resultado de muerte, cuya calificación haya sido modificada de origen común a laboral, producto de lo resuelto por la

Superintendencia de Seguridad Social, la calificación deberá ser informada a través de SISESAT de acuerdo a las instrucciones contenidas en el Título I del Libro IX, enviando a dicho sistema el formulario de notificación provisoria inmediata del accidente, en un plazo máximo de 24 horas de tomado conocimiento de dicha modificación.

6. 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.
7. 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.
8. Cuando la entidad empleadora realice acciones que impidan las funciones del organismo administrador, como por ejemplo negarse a firmar los documentos que le son requeridos por las presentes instrucciones o no realizar y/o no facilitar información del proceso de investigación del accidente fatal o grave, el organismo administrador deberá registrar dichas acciones en el documento electrónico correspondiente que se remitirá al SISESAT de acuerdo a las instrucciones establecidas en el Título I del Libro IX y aplicar lo establecido en los artículos 16, 68 y/o 80 de la Ley N°16.744, según corresponda.

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.

9. 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?".
10. 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 Capítulos 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 contar con las competencias necesarias para tales fines, sometiéndose a un proceso de evaluación periódica, por parte del organismo administrador o empresa con administración delegada, según correspondy en caso que sea necesario, realizando un curso que cuente con práctica supervisada del método del árbol de causas. 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 encargado o supervisor del cumplimiento de estas instrucciones, quien tendrá entre sus funciones mantener un registro de los profesionales que cuentan con las competencias para realizar investigación de accidentes fatales y graves. Además, será responsable de las notificaciones enviadas a la Superintendencia de Seguridad Social, siendo el interlocutor válido ante ésta. El organismo administrador deberá notificar a la referida Superintendencia el nombre del encargado o supervisor y cualquier cambio de éste.

El encargado o supervisor, deberá remitir el registro de los profesionales que cuentan con las competencias para realizar investigación de accidentes fatales y graves, además del envío del registro de la difusión de las medidas correctivas por cada accidente de trabajo de origen laboral de forma semestral, el último día hábil de los meses de julio y enero.

### 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.

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.



## 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. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las normas pertinentes en cuanto a las prohibiciones contenidas en la citada Ley N°19.419, modificada por la Ley N°20.105.

La asesoría que deben entregar los organismos administradores de la Ley N°16.744 a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, deberá considerar la regulación específica establecida en la Ley N°19.419, que dispone la prohibición absoluta de fumar en determinados lugares, tales como establecimientos de educación pre-básica, básica y media; recintos donde se expendan 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 anterior, 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 fitoreguladores. Los medicamentos de uso humano o veterinario y los mecanismos de control biológico quedarían fuera de esta denominación. También reciben la denominación de venenos útiles".

La Ley N°20.308, sobre "Protección a los Trabajadores en el Uso de Productos Fitosanitarios", introdujo modificaciones al D.L. N°3.557, de 1981, que establece normas sobre protección agrícola, al Código Sanitario, contenido en el D.F.L. N°725, de 1968, al Código del Trabajo y a la Ley N°16.744.








Atendidas dichas disposiciones, los organismos administradores de la Ley N°16.744, deberán recabar los antecedentes acerca de los pesticidas, plaguicidas y, en general, de los productos fitosanitarios que utilizan sus empresas adheridas o afiliadas, a través de requerimientos, visitas u otro medio, con la finalidad de contar con la información necesaria para establecer e informar, a la brevedad posible, a sus empresas adheridas o afiliadas, respecto de:

- a) Los riesgos asociados al uso de los pesticidas, plaguicidas y, en general, productos fitosanitarios;
- b) Del uso seguro de estos productos, así como de las medidas de protección y prevención que requieran los trabajadores que trabajen, produzcan, manipulen o queden expuestos a estos agentes, como puede ser, el uso de equipos o elementos de protección colectiva e individual que deben emplear ante dichos riesgos, la forma de almacenamiento segura de tales compuestos, el manejo y lavado de la ropa de trabajo, el cumplimiento de los períodos de reentrada, entre otros, y
- c) La necesidad de capacitar adecuadamente a sus trabajadores para el uso seguro de los productos fitosanitarios.

## 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 SUSESO/ISTAS 21.pdf
-  Anexo N°5: Documento electrónico de habilitación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (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 curso de investigación 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
-  Archivo N°29 Registro de vigilancia y de la salud en puestos de trabajos calificados como pesados

### 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

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.

##### 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 que contribuya 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, 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.

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, 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 la Superintendencia al momento de la convocatoria anual. Además, se publicarán para conocimiento de las y los interesados, por medios que dicha Superintendencia estime idóneos con el fin de lograr la difusión requerida.

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).
- 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 las siguientes actividades e ítems:

- a) Honorarios, incentivos y remuneraciones.
- b) Pagos por compra de equipos, realización de exámenes o servicios de terceros.
- c) Pasajes y viáticos relacionados con el objetivo de la propuesta.
- d) Costos de administración y gestión del proyecto ("overhead"), incluyendo honorarios, materiales, imprevistos, gastos en locomoción, entre otros.

El costo total de administración y gestión de los proyectos que postulen no podrá superar el 15% del costo total del proyecto. Los gastos asociados a software se incluyen en los costos de administración.

Se permitirá incluir en el presupuesto un ítem de pasajes y viáticos asociados a la asistencia a congresos, seminarios o actividades similares. En todo caso, este monto no podrá superar el 5% del total de la propuesta y sólo podrá ser utilizado si es que la propuesta de investigación a la que se refiere el proyecto ha sido seleccionada para ser presentada en el evento. En caso que estos recursos no se ejecuten, deberán quedar a disposición del o los organismos administradores que corresponda, para una eventual reasignación de recursos.

#### 4. Investigadores

Los proyectos podrán ser ejecutados por personas naturales o personas jurídicas. 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.

En la postulación, se deberá señalar si la propuesta se presenta como persona natural o en representación de una persona jurídica, en este caso se deberá acompañar la documentación de respaldo, firmada por el representante legal de ésta, que acredite el debido compromiso de la entidad con el proyecto.

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 el caso que la implementación del proyecto de investigación requiera de la coordinación con otros organismos, empresas o instituciones, para la obtención de información, aplicación de pruebas, uso de datos secundarios u otros semejantes, se deberá adjuntar una carta de interés simple para cada una de estas entidades, según formato del Anexo N°14 "Carta de interés organismo relacionado". Esta carta de interés será entregada al momento de la firma del respectivo convenio.

Frente a la eventualidad de cambios en el equipo de investigadores, 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 B, de este Título III. No se podrá cambiar más de una vez al profesional que tenga el rol de investigador principal o investigador 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), del número 5, 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 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.

El investigador principal y el investigador alterno no podrán presentar un nuevo proyecto de investigación o innovación mientras tengan un proyecto que haya recibido observaciones por la Superintendencia de Seguridad Social y éstas no hayan sido aclaradas.

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 las declaraciones juradas simples relacionadas con los puntos anteriores: Anexo N°15 "Declaración jurada simple proyectos de investigación". Los investigadores principales y alternos deberán adjuntar el Anexo N°16 "Declaración jurada simple proyectos pendientes".

## 6. Plazos

Los proyectos presentados no podrán superar los dos años para su ejecución, contados desde el momento en que sean aprobados los respectivos contratos de servicio.

Una vez iniciada la ejecución del proyecto de investigación, si para su desarrollo se requiere de ampliación del tiempo de ejecución que supere los dos años, los investigadores deberán hacer una solicitud de ampliación de plazos a la Superintendencia de Seguridad Social. Esta ampliación no podrá implicar un aumento de los recursos destinados al proyecto. La extensión máxima que se podrá autorizar será de 12 meses.

Asimismo, si por su naturaleza lo requiere, un proyecto podrá ser presentado por etapas, para su ejecución mediante financiamiento que comprometa más allá de un año presupuestario. En todo caso cada una de las etapas deberá ser presentada para evaluación en la convocatoria del año correspondiente.

## 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 una revisión sistemática, el monto máximo ascenderá a 150 UTM y 500 UTM en el caso de tratarse de estudios que analicen datos secundarios y no tengan fase de levantamiento de información (por ejemplo, estudios ecológicos o estadísticos).

## 8. Aspectos éticos

La participación de las y los trabajadores, que sean objeto de estudios, deberá ser voluntaria, respetando cualquier objeción que éstos presenten. El consentimiento para la participación en el proyecto deberá ser acreditado mediante un certificado de consentimiento informado firmado por cada trabajador o trabajadora que participará en el estudio.

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. El consentimiento para la participación en el proyecto deberá ser acreditado mediante una carta de consentimiento firmado por el gerente general, o representante legal de la entidad empleadora.

Los consentimientos de las y los trabajadores participantes, así como 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.

Toda investigación científica biomédica en seres humanos, que implique algún tipo de intervención física o psíquica, deberá ser justificado el objetivo y metodología, debiendo ser realizado por profesionales idóneos en la materia y ajustarse a lo dispuesto en la Ley N°20.120 y en el Decreto Supremo N° 114, del año 2011, del Ministerio de Salud. Se hace presente que, los proyectos seleccionados que involucren estudios o intervenciones físicas o psíquicas en trabajadores en esta materia deberán ser evaluados por un comité ético científico acreditado por la autoridad sanitaria.

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 del citado comité ético 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, por lo que se procederá a financiar un nuevo proyecto, por prioridad según puntaje, de acuerdo a lo establecido en la letra c), del número 5, Letra G, de este Título III.

## 9. Propiedad

Se mantendrán los créditos de autoría de los proyectos seleccionados. Asimismo, 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, todos los informes finales de resultado de 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) Vinculación entre empleadores y/o agrupaciones de empleadores, trabajadores y/o agrupaciones de trabajadores, entidades proveedoras de conocimiento e innovadores en torno a la 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.
- e) Establecimiento de incentivos para el desarrollo de una masa crítica de innovadores y proyectos de innovación en seguridad y salud en el trabajo.

### 3. Actividades e ítems financiables

Los tipos de iniciativas susceptibles de ser financiadas son:

- a) Desarrollo de un nuevo o significativamente mejorado producto o servicio (incluye validación y testeo con clientes).
- b) Desarrollo de un nuevo o significativamente mejorado proceso.
- c) Pruebas de un nuevo producto o servicio (I+D y pre factibilidad).
- d) Fabricación y diseño de prototipos.
- e) Trabajo de diseño relacionado con un nuevo producto, servicio o proceso, que impacte al menos algunas de las siguientes dimensiones: deseabilidad (lo que atrae a alguien a querer usar algo); usabilidad (la forma en que se utiliza); factibilidad (convertir el producto en algo deseable y útil que mejora los márgenes actuales).
- f) Evaluación y asistencia en la introducción de nuevos materiales, procesos y/o técnicas.
- g) Implementación y/o adecuación de servicios y/o soluciones innovadoras a los desafíos en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Pilotaje y rediseño de prototipos.

Se financiarán las siguientes actividades e ítems:

- a) Honorarios, incentivos y remuneraciones.
- b) Pagos por compra de equipos, realización de exámenes o servicios de terceros.
- c) Pasajes y viáticos que tengan relación con los objetivos de la propuesta.
- d) Costos de administración y gestión del proyecto ("overhead"), incluyendo honorarios, materiales, imprevistos, gastos en locomoción, entre otros.

El costo total de administración y gestión de los proyectos que postulen no podrá superar el 15% del costo total del proyecto. Los gastos asociados a software se incluyen en los costos de administración.

Se permitirá incluir en el presupuesto un ítem de pasajes y viáticos asociados a la asistencia a congresos, seminarios o actividades similares. En todo caso, este monto no podrá superar el 5% del total de la propuesta y sólo podrá ser utilizado si es que la propuesta de innovación a la que se refiere el proyecto ha sido seleccionada para ser presentada en el evento. En caso que estos recursos no se ejecuten, deberán quedar a disposición del o los organismos administradores que corresponda, para una eventual reasignación de recursos.

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 identificadas por el innovador.

Para efecto de la presente convocatoria, se entenderá por "innovación" la introducción al mercado de un producto (bien o servicio) o de un proceso, nuevo o significativamente mejorado, y que tenga un público objetivo identificado (usuario/cliente).

### 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 aplicada a un producto o proceso.

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 5, 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.

El innovador y el innovador alterno no podrán presentar un nuevo proyecto de investigación o innovación mientras tengan un proyecto que haya recibido observaciones por la Superintendencia de Seguridad Social y éstas no hayan sido aclaradas.

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". En el caso del innovador e innovador alterno, además deberán completar y adjuntar el Anexo N°16 "Declaración jurada simple proyectos pendientes".

## 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 250 UTM (doscientas cincuenta 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 válida 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.

Se financiarán:

- i) Desarrollo de un nuevo o significativamente mejorado producto o servicio (incluye validación y testeo con clientes).
- ii) Desarrollo de un nuevo o significativamente mejorado proceso.
- iii) Pruebas de un nuevo producto o servicio (I+D y pre factibilidad).
- iv) Fabricación y diseño de prototipos.
- v) Trabajo de diseño relacionado con un nuevo producto, servicio o proceso.
- vi) Evaluación y asistencia en la introducción de nuevos materiales, procesos y/o técnicas.
- vii) 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 identificadas por el innovador.

### 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.

Se financiarán:

- i) Implementación y/o adecuación de servicios y/o soluciones innovadoras a los desafíos en seguridad y salud en el trabajo.
  - ii) Pilotaje y rediseño de prototipos.
  - iii) Contratación de una entidad prestadora de servicios 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.
- c) Proyectos de implementación en innovación

Son proyectos avanzados que están en etapa de implementación de la innovación en el sector privado o público. 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.

Se financiarán los siguientes tipos de proyectos:

- i) Implementación y/o adecuación de servicios y/o soluciones innovadoras a los desafíos en seguridad y salud en el trabajo.
- ii) Pilotaje y rediseño de prototipos.

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

De existir participación de personas, en alguna actividad del proyecto de innovación, ésta deberá ser voluntaria, respetando cualquier objeción que los participantes presenten. El consentimiento para participar en el proyecto deberá ser acreditado mediante un certificado de consentimiento informado firmado por cada 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. El consentimiento para la participación en el proyecto deberá ser acreditado mediante una carta de consentimiento firmado por el gerente general, o representante legal de la entidad empleadora.

Los consentimientos de las personas participantes, así como de las entidades empleadoras, deberán estar a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social ante un eventual requerimiento por hasta 3 años después del término de la ejecución del proyecto.

Todo proyecto, que implique algún tipo de intervención física o psíquica en seres humanos, deberá ser justificado su objetivo y metodología, debiendo ser realizado por profesionales idóneos en la materia y ajustarse a lo dispuesto en la Ley N°20.120 y en el Decreto Supremo N° 114, del año 2011, del Ministerio de Salud. Se hace presente que, los proyectos seleccionados que involucren intervenciones físicas o psíquicas en trabajadores deberán ser evaluados por un comité ético científico acreditado por la autoridad sanitaria.

Dichas evaluaciones deberán estar disponibles para la Superintendencia de Seguridad Social, en caso de ser solicitadas por ésta. Para tal efecto, se requerirá que el proyecto haya sido enviado a evaluación 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, por lo que se procederá a financiar un nuevo proyecto, por prioridad según puntaje, de acuerdo a lo establecido en la letra c), del número 5, Letra G, de este Título III.

## 9. Propiedad

Se mantendrán los créditos de autoría de los proyectos seleccionados. Asimismo, 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 8 de la 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 declarar inadmisibles 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 para la ejecución de uno o más 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 propuesta
7. Perfil del equipo de investigación
8. 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 "Rúbrica de evaluación proyectos prioritarios de investigación y proyectos 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 8 de la 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 de tesis de postgrado presentados a universidades chilenas en los últimos tres años al cierre de la convocatoria anual de proyectos.

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: 29 "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 3, Letra G. 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.

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. Etapas del proceso de desarrollo de proyectos

### 1. Formulación de los lineamientos estratégicos por parte de la Superintendencia de Seguridad Social

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 al momento de 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.

### 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 9. Publicación y difusión de resultados, Letra G, de este 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 presentación de proyectos de investigación y de innovación ante la Superintendencia de Seguridad Social, quién evaluará su admisibilidad.

Los proyectos deberán ser enviados por vía electrónica al sistema que para tal fin establezca la Superintendencia de Seguridad Social en la fecha y formato determinado en el calendario de adjudicación.

### 3. 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, por un funcionario(a) de la misma Intendencia 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 y en caso de empate dirimirá el Presidente(a). El funcionario(a) designado por la Superintendencia actuará como secretario técnico del comité. 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 cuando se produzca el cambio de encargado.

Una vez recibidos los proyectos de investigación e innovación, la Superintendencia de Seguridad Social convocará a los encargados de proyecto de los organismos administradores para conformar el comité de evaluación.

### 4. Evaluación de admisibilidad

Las postulaciones deberán cumplir 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) Que corresponda a un proyecto de investigación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales que aporte: a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, acorde a la realidad nacional; o, 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 reinserción al mundo laboral de las y los trabajadores afectados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
- ii) Ser recibido 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".
- iii) Presentar la propuesta en idioma español.
- iv) Los investigadores 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.

#### 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) Que corresponda a un proyecto de innovación en prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- ii) Ser recibido vía electrónica en la fecha y formato determinados por la Superintendencia de Seguridad Social, y presentado de acuerdo al Anexo N°19 "Contenidos de presentación de proyectos de innovación".
- iii) Presentar la propuesta en idioma español.
- iv) 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.
- v) 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").

- vi) 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 "Contenidos de presentación de proyectos de innovación").
- vii) 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.

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

## 5. Evaluación de los proyectos de investigación e innovación

Los miembros del comité de evaluación se obligan a conocer el detalle de los requisitos y características de la convocatoria. 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°21 "Rúbrica de evaluación proyectos prioritarios de investigación y proyectos de investigación"(proyectos de investigación) y en el Anexo N°22 "Criterios de evaluación de proyectos prioritarios de innovación y proyectos de innovación"(proyectos de innovación) de este Título III.

Los puntajes asignados por cada evaluador serán comunicados a la secretaria técnica del comité por parte de los encargados de cada organismo administrador. Una vez que estos puntajes sean comunicados no podrán ser modificados a menos que existan razones fundadas y se cuente con el acuerdo de todos los integrantes del comité de evaluación, lo que deberá quedar registrado por escrito en caso de cada modificación. Deberá registrarse también la justificación de la modificación de puntajes.

Una vez que un proyecto sea presentado a la convocatoria, éste no podrá incorporar nuevos antecedentes o realizar modificaciones a su postulación que incidan en la evaluación del comité de evaluación.

Para efectos de la evaluación de los proyectos del comité deberá considerarse lo siguiente:

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

El puntaje técnico para cada uno de los proyectos provendrá de la media aritmética de los puntajes otorgados por cada uno de los profesionales que conforman el comité de evaluación de proyectos. 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.

En caso de que exista acuerdo unánime del comité de evaluación, un proyecto podrá ser excluido de la convocatoria en razón de su calidad técnica o limitación presupuestaria, no pudiendo ser modificado con posterioridad a su postulación. En estos casos, el comité de evaluación deberá dejar registro escrito del acuerdo y la justificación de la decisión.

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

- b) Causales de rechazo del proyecto

Se rechazarán las postulaciones que no cumplan con lo siguiente:

- i) Carezca 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 debe 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.
- ii) Logre un puntaje total inferior a 30 puntos de ser proyecto de investigación.
- iii) Logre un puntaje total inferior a 2 puntos de ser proyecto de innovación.
- iv) En el caso de los proyectos de investigación, alcanzar un puntaje promedio en impacto y aplicabilidad inferior a 3 puntos, o cero en alguna de estas dimensiones.
- v) En el caso de los proyectos de innovación, alcanzar un puntaje promedio en los criterios impacto o coherencia inferior a 2 puntos.
- vi) La no veracidad de las declaraciones juradas simples.
- vii) Monto de los gastos de administración supere el 15% del aporte total solicitado en el proyecto de investigación.

- viii) Monto total solicitado supere las 1.300 UTM en caso de los proyectos de investigación, 250 UTM en el caso de los proyectos de iniciación de innovación, 700 UTM en el caso de los proyectos de continuidad de innovación o 1.400 UTM en el caso de los proyectos de implementación en innovación.
- ix) Que se presenten para ser financiadas actividades que contravengan lo estipulado en el número 3, Letra B, de este Título III (en el caso de proyectos de investigación), o en el número 3, Letra C, de este Título III (en el caso de proyectos de innovación).

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) Una vez calificados los estudios, el sistema procederá a revisar la consistencia de las calificaciones entre los distintos evaluadores. Se procederá a eliminar aquellas evaluaciones que muestren una dispersión superior a una desviación estándar respecto del promedio (considerando todas las evaluaciones).
- ii) Se seleccionarán aquellos proyectos que posean un mayor puntaje.
- iii) En primer lugar, se seleccionarán los proyectos especiales que hayan sido declarados admisibles.
- iv) Luego se seleccionarán los proyectos de la nómina de proyectos de innovación. Se escogerán los mejores proyectos que cumplan con los requisitos de admisibilidad, 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.
- v) A continuación se seleccionarán los proyectos de la nómina de proyectos de investigación, hasta completar los recursos disponibles.
- vi) En caso que existan dos proyectos en la nómina equivalentes en objetivos, metodología y resultados esperados, sólo se seleccionará aquél con mayor puntaje.
- vii) En caso que existan dos proyectos en la nómina equivalentes en objetivos, metodología, resultados esperados y con igual puntaje, se seleccionará sólo uno mediante selección aleatoria.
- viii) 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.
- ix) 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.
- x) En el evento que un organismo administrador posea remanente de recursos producto del proceso de selección, aquellos se destinarán al proyecto de la nómina cuyo valor quede totalmente cubierto y cuyo puntaje sea mayor.

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

## 6. 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.

Los proyectos de investigación deberán presentar las cartas de interés (según Anexo N°14 "Carta de interés organismo relacionado") a más tardar al momento de la firma del contrato de servicio, en caso que corresponda.

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 proyecto multicéntrico, es decir, un proyecto ejecutado por más de un centro de investigación) 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 por lo que el organismo administrador, previa información a la Superintendencia de Seguridad Social, procederá a financiar un nuevo proyecto. Este proyecto corresponderá al siguiente en prioridad según puntaje, según lo establecido en la sección anterior. De no existir en la nómina proyectos que puedan reemplazar al proyecto fallido, estos recursos se reasignarán al proceso del año siguiente. Los proyectos especiales no estarán afectos a esta limitación temporal.

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) 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 indicar 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.

## 7. 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.

## 8. 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.

En el caso de proyectos de investigación, el informe final deberá contener (al menos) las siguientes secciones:

- a) Título
- b) Autores y lugar de trabajo
- c) Resumen de 200 palabras (máximo)
- d) Índice de contenidos
- e) Introducción y antecedentes
- f) Definición del problema y relevancia
- g) Revisión de literatura
- h) Metodología
- i) Resultados
- j) Conclusiones
- k) Referencias

En el caso de proyectos de innovación, el informe final deberá contener (al menos) las siguientes secciones:

- a) Título
- b) Descripción del innovador
- c) Descripción de la empresa prestadora del servicio y equipo de trabajo (de existir)

- d) Resumen de 200 palabras (máximo)
- e) Índice de contenidos
- f) Introducción y antecedentes
- g) Definición del problema o desafío
- h) Definición de los usuarios o dolientes y masa crítica para viabilidad de la solución
- i) Revisión de literatura o experiencias relevantes
- j) Etapas de diseño de la innovación
- k) Desarrollo de la innovación
- l) Resultados
- m) Conclusiones
- n) Referencias

Si es pertinente, tanto en los proyectos de investigación como en los de innovación, se deberá considerar una sección de sugerencias, que se definen como acciones prácticas que podrían ser ejecutadas por los organismos administradores y que se desprenden de los resultados del estudio.

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 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.

## 9. 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, Letra G, de este Título III.

## 10. 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 Notas N°33 "PROVISIONES, RETENCIONES, OBLIGACIONES PREVISIONALES E IMPUESTOS" y en la N°49 "PRESTACIONES PREVENTIVAS DE RIESGOS".
- b) El Instituto de Seguridad Laboral deberá registrar el gasto ejecutado de estos proyectos en el "Informe Financiero Mensual" en el ítem Gasto en Prevención - estudios e investigaciones.
- c) El Instituto de Seguridad Laboral deberá informar el gasto ejecutado de estos proyectos a través del "Informe de



Gastos" con una periodicidad anual.

- 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 tres 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 N°15: Declaración jurada simple proyectos de investigación



Anexo N°16: Declaración jurada simple proyectos pendientes



Anexo N°17: Declaración jurada simple proyecto de innovación



Anexo N°18: Formulario de presentación de proyectos de investigación



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



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



Anexo N°21: Rúbrica de evaluación proyectos prioritarios de investigación y proyectos de investigación



Anexo N°22: Criterios de evaluación de 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 de cartera de proyectos



Anexo N°29: Postulación al Premio Tesis en Seguridad y Salud en el Trabajo