

Deloitte.

NOVIEMBRE 2022


Actualización de reglamento interno de orden, higiene y seguridad en conformidad al nuevo protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.





El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de resumir las principales novedades en materia de seguridad en el trabajo y ofrecer el servicio de confección, revisión y confección de los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad.





RESOLUCIÓN N°1448 EXENTA ACTUALIZA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN N°1.433 EXENTA, DE 2017, DEL MINISTERIO DE SALUD

El 25 de octubre de 2022 se publicó en el Diario Oficial una resolución del del MINISTERIO DE SALUD que tuvo por objeto modificar la normativa de salud ocupacional, que se resume en los siguientes puntos:

- **Aprobación del documento denominado “Actualización del Protocolo de**

Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”. El texto aprobado se mantendrá en poder del Departamento de Salud Ocupacional, de la Subsecretaría de Salud Pública, el que deberá asegurar que sus copias y reproducciones sean idénticas al texto original que se aprueba por este acto.


- **Se deja sin efecto la resolución exenta N°1.433, del Ministerio de Salud.** Por lo tanto, la Actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo de 2017 ya no tiene vigencia normativa.

Lo anterior generó una serie de obligaciones laborales para el empleador, entre las que se

encuentra la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), tal como se detallará a continuación:

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DE 2022

Resumen del protocolo:

- 1. Antecedentes:** El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, tiene por objeto medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores, dando lineamientos de acciones preventivas y
- 



de mitigación en los lugares de trabajo. Es obligatorio para las entidades empleadoras, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744 (OAL/AD).

2. Definición: El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo “es el instrumento que contiene orientaciones prácticas, vinculantes y obligatorias para las entidades empleadoras, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744, con el fin de ser implementadas en los centros de trabajo”. Los protocolos son una herramienta reglamentaria

y unificadora de criterios en el proceso de identificación, evaluación, control y monitoreo de factores de riesgo de las tareas laborales y puestos de trabajo.

3. Rol del empleador: Tiene la obligación de evaluar el riesgo psicosocial (RPS) en su centro de trabajo (CT) -asesorado por su organismo administrador o administración delegada-, y contar con las acciones preventivas necesarias -siguiendo las recomendaciones emanadas del Comité de Aplicación, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.



4. Participantes de la evaluación de

RPS: Todas las personas que forman parte de un centro de trabajo (trabajadores/as, supervisores/as y directores/as o gerentes/as), como así también, aquellos/as trabajadores/as que prestan servicios a honorarios en el CT, y que tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses. Además, en aquellos CT en el que conviven trabajadores/as de distintos empleadores, la empresa principal o mandante será la responsable de velar por el cumplimiento de la evaluación de riesgo psicosociales de sus contratistas.

5. Forma y periodo de evaluación: Deberá

realizarse cada dos años en cada CT a través de la aplicación del “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental/ SUSESO” (CEAL-SM/SUSESO).


Los centros de trabajo que cuyo resultado de evaluación de los riesgos psicosociales entre los años 2021 y 2022 fue de riesgo bajo, deberán reevaluar a los 2 años contados desde la última medición.

Un Comité de Aplicación (CdeA) paritario (trabajadores – empleadores) por centro de trabajo deberá realizar la evaluación, de acuerdo con lo que establece la metodología del instrumento.

6. Medición: Va a depender de la cantidad total de trabajadores en la empresa, así como la cantidad total de trabajadores en cada CT. En el caso que sea necesario medir la evaluación del RPS, se deberá aplicar el “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental/SUSESO” (CEAL-SM/SUSESO), en conformidad a las normas del protocolo.

7. Acciones posteriores y vigilancia:

Luego de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO, que establece el puntaje de riesgo de cada CT, el Organismo Administrador del Seguro deberá adoptar medidas correctivas según el estado de riesgo observado. Dependiendo





de lo anterior, el OAL/AD deberá aplicar un programa de vigilancia e informar al CdeA, para que la ponga a disposición de los trabajadores, en un formato establecido por la Superintendencia de Seguridad Social.

8. Egreso del programa de vigilancia: Este se producirá al obtener:

- Estado de riesgo bajo o medio en una reevaluación (reevaluación cada 2 años)
- Verificación del cumplimiento de las medidas prescritas
- Que no existan trabajadores/as diagnosticados con una enfermedad mental de origen laboral


Respecto a las patologías mentales

El protocolo tiene por objeto actualizar este tipo de padecimientos, por lo mismo crea una calificación que:

- a) Garantiza el diagnóstico precoz y el tratamiento oportuno de las patologías mentales de origen laboral diagnosticadas y;
- b) Determinar los factores que originaron esa enfermedad para permitir su eliminación, control o mitigación, evitando así que afecten a otros trabajadores/as.

Al efecto, crea la siguiente glosa del diagnóstico:

- Trastorno mixto de ansiedad y depresión
- Trastornos de ansiedad

- 
- Trastornos de adaptación
 - Reacciones al estrés
 - Trastorno de estrés postraumático
 - Episodio depresivo
 - Trastorno de somatización

Programa de retorno al trabajo

El reintegro laboral es el proceso que facilita la reincorporación de aquellas personas estado ausentes producto de una enfermedad.


Al respecto, el organismo administrador y la administración delegada deberá entregar el tratamiento para la rehabilitación laboral y apoyar la recuperación del trabajador/a.

Por otro lado, el empleador deberá:

- Dar cumplimiento a la prescripción de medidas realizada por el organismo administrador y administración delegada.
- Reforzar las obligaciones de prevención para un adecuado reintegro.
- Incentivar el apoyo por parte de supervisores o jefes directos hacia las acciones de reintegro.
- Posibilitar el apoyo social por parte de compañeros/as de trabajo.
- Facilitar la participación de trabajadores/as en definir las estrategias de eliminación, control o mitigación de los factores de riesgo.
- Diseñar e implementar una estrategia de control de riesgos en su lugar de trabajo.

ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN E HIGIENE EN MATERIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Las empresas e instituciones obligadas a mantenerlos deberán incorporar al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o de Higiene y Seguridad, las siguientes vulneraciones de derecho fundamental en el contexto laboral, así como también el procedimiento para su denuncia e investigación dentro de la organización. El plazo para dar cumplimiento legal vence el 1 de enero de 2023.



Dicho procedimiento deberá ser difundido ampliamente en la empresa, y será fiscalizable:

- a. Acoso sexual
- b. Acoso laboral
- c. Discriminación laboral
- d. Menoscabo por Teletrabajo o Trabajo a distancia

En consideración a la nueva Deloitte Legal ofrece a todas las partes interesadas a ponerse en contacto con los y las profesionales del área laboral para obtener el apoyo jurídico requerido en la confección, revisión o actualización del RIOHS de su empresa.



Contacto

Andrea Inostroza

Directora
Área Laboral
avinostroza@deloitte.com

Santiago Swett

Gerente
Área Laboral
sswetth@deloitte.com

Jorge Romo

Consultor Senior
Área Laboral
jromom@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.