

---

## LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS 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~~ VI del D.S. N°44, de 2023, 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(as) independientes y entidades empleadoras afiliadas y que éstas deberán implementar, cuando corresponda, con el concurso o participación de los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales, ~~y/o de~~ los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los Delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo o la persona capacitada designada por la entidad empleadora, según sea el caso, con independencia de la ocurrencia o no de siniestros de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

(...)

#### **2. Política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**

(...)

#### **3. Personal especializado en prevención**

~~El artículo 4º 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 9º", precepto este último que establece una clasificación de los expertos en prevención de riesgos, como profesionales o técnicos, de acuerdo a sus niveles de formación.~~

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

El inciso segundo del artículo 76 del D.S. N°44 establece que los organismos administradores, para el desarrollo de las actividades permanentes de prevención de riesgos laborales, deben contar con una organización estable y disponer de suficiente personal especializado en, al menos, las siguientes áreas: seguridad industrial, higiene en el trabajo, medicina del trabajo, ergonomía y psicología laboral, con el objeto de asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en las entidades empleadoras adheridas o afiliadas.

Se entenderá que los organismos administradores disponen de suficiente personal especializado, cuando le corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 empresas " y que "para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, no podrán considerar al personal técnico que las empresas entidades dediquen a la prevención de riesgos". La Superintendencia de Seguridad Social analizará la procedencia de modificar esa proporción e impartirá las instrucciones respectivas.

~~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, e~~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, expertos en prevención de riesgos laborales, higienistas industriales, ergónomos, psicólogos, 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 anterior contenida en el inciso segundo del artículo 4° del D.S. N°40, se debe considerar al personal especializado con que cuenta cada mutualidadorganismo administrador, entendido de acuerdo al concepto señalado en el párrafo precedente, relacionado con el total de empresas entidades empleadoras adheridas a dicha entidad, todo esto a nivel nacional.

Por otra parte la determinación de si las mutualidadeslos organismos administradores cumplen o no con la obligación fundamental que les impone el artículo 3° del D.S. N°40 inciso primero del artículo 76 del D.S. N°44, 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 mutualidadeslos organismos administradores en sus empresas entidades empleadoras 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 inciso primero del artículo 76 del D.S. N°44, 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 trabajadoreslas personas trabajadoras.

Ahora bien, la competencia en este ámbito de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud respecto de los organismos administradores las mutualidades de empleadores de la Ley N°16.744, se relaciona con la fiscalización de la calidad de las actividades de

prevención de riesgos profesionales, no alcanzando a la forma en que dichas entidades llevan a cabo su gestión operativa en la materia.

#### **4. Priorización de las entidades empleadoras según variables asociadas al riesgo de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales**

(....)

#### **C. Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) en centros de trabajo**

La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos (IPER) consiste en un proceso dirigido a identificar los peligros y estimar la magnitud de todos los riesgos laborales asociados a las actividades que se realizan en el centro de trabajo que, de no ser controlados, pueden causar accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, para que realicen en sus centros de trabajo la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos (IPER). En este contexto, las mutualidades y el ISL deberán efectuar las siguientes actividades:

- a. Poner a disposición de las entidades empleadoras los formatos de las matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos y una guía para realizar esta actividad, en la que se aborde, además, el enfoque de género en la identificación y la evaluación de los riesgos laborales, la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en este proceso, la difusión de la matriz al interior de la entidad empleadoras, la revisión anual o cuando cambien las condiciones de trabajo que signifiquen un riesgo adicional, ocurra un accidente del trabajo, se diagnostique una enfermedad profesional o se genere una situación de riesgo grave e inminente. Así como, el organismo administrador deberá programar anualmente actividades de capacitación para su adecuada elaboración.
- b. Otorgar asistencia técnica en forma presencial en aquellas entidades empleadoras y/o centros de trabajo que la Superintendencia de Seguridad Social determine, considerando la categoría de priorización y/o el tamaño de las entidades empleadoras, en la circular del plan anual de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los organismos administradores podrán complementar esta actividad mediante asistencia técnica remota, utilizando los medios y herramientas tecnológicas disponibles.

En las entidades empleadoras y/o centros de trabajo en que se realice la actividad de asistencia técnica en forma presencial y que no tengan un experto en prevención de riesgos profesionales, el organismo administrador deberá evaluar, a lo menos cada 2 años, que hayan actualizado la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, otorgando la asistencia técnica necesaria, cuando corresponda.

Para desarrollar esta actividad, las mutualidades y el ISL deberán utilizar la propuesta metodológica de la guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo, del Instituto de Salud Pública (ISP), que se encuentre vigente. Complementariamente podrán aplicar metodologías específicas en esta materia, de acuerdo con los riesgos identificados. En caso que la entidad empleadora cuente con una matriz IPER elaborada en base a otra metodología, el organismo administrador deberá revisar que contenga los elementos mínimos y podrá recomendar mejoras o su actualización, según corresponda

Una vez identificados los peligros y evaluados los riesgos asociados a la(s) actividad(es) que se realizan en el centro de trabajo, el organismo administrador deberá prescribir medidas para el control de cada uno de los riesgos identificados, según lo señalado en la Letra G, Título II del Libro IV.

Asimismo, deberán otorgar asistencia técnica para la elaboración o actualización de los mapas de riesgo, a las entidades empleadoras que lo requieran y no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos, conforme a lo señalado en el artículo 63 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Los mapas de riesgo se deben elaborar considerando lo establecido en el artículo 62 del D.S N°44, y según la metodología señalada en la guía que dicte para estos efectos el referido Ministerio.

Adicionalmente, los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a la entidad empleadora para la elaboración del programa de trabajo preventivo que contemple la implementación de las medidas prescritas y que incluya los elementos básicos señalados en la letra c), **número 2, Letra D, Título II de este Libro IV.**

Dicho programa deberá contener las medidas preventivas y correctivas, que deben guardar relación con la valoración de cada uno del (los) riesgo(s) y en sus actividades se deben incluir ~~podrán considerar~~, además, la prescripción de la implementación de protocolos de vigilancia ambiental o de la salud, cuando corresponda; actividades de promoción de la salud, incluidos estilos de vida y alimentación saludables y para la prevención de los riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo; actividades de capacitación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales y otras actividades preventivas según las características de la entidad empleadora o el centro de trabajo, como aquellas dirigidas a la prevención de los riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados de conformidad a la normativa legal y técnica vigente en la materia.

Asimismo, los organismos administradores deberán verificar el estado de implementación de las medidas prescritas y hacer el seguimiento de las mismas, según lo señalado en el **número 4. Verificación de cumplimiento y sanciones, Capítulo I, Letra G, Título II de este Libro IV.**

Los organismos administradores deberán mantener un registro de las actividades del proceso de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, actualizado e individualizado por entidad empleadora o centro de trabajo, el que deberá contener, a lo menos, la información de los archivos "P06", "P07", "P08" y "P09", señalados en el **número 4, Letra B, Título II del Libro IX**, los que deberán ser remitidos a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los organismos administradores deberán hacer entrega, a la entidad empleadora de un informe con el registro de los resultados de esta actividad, cualquiera sea el formato utilizado para esto. Dicho informe deberá contener el factor de riesgo identificado y su valoración, el tipo y descripción de las medidas a implementar, los plazos asociados para su implementación y antecedentes del profesional que lo elaboró (nombre y correo electrónico).

Este informe podrá remitirse a través de correo electrónico, cuando las entidades empleadoras consientan expresamente en ser notificadas a la dirección de correo electrónico que señalen para ese efecto. En caso que no se cuente con el referido consentimiento, el informe deberá ser notificado personalmente al representante legal de la entidad empleadora o a cualquier gerente o apoderado con poder suficiente para representarla. El organismo administrador deberá conservar un comprobante de recepción del referido informe, que cuente con la fecha de notificación y la firma del receptor.

Cuando no se pueda efectuar la notificación personal o bien cuando el representante legal, el gerente o el apoderado, según corresponda, se niegue a firmar el comprobante de recepción, el informe deberá ser notificado a la entidad empleadora mediante carta certificada.

En todo caso, cualquiera sea el medio del envío para este informe, se deberá solicitar al receptor que entregue copia de éste a los representantes del comité paritario de higiene y seguridad, al Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la persona capacitada designada por la entidad empleadora 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.~~

La asistencia técnica en materia de prevención de riesgos laborales, es una prestación que los organismos administradores otorgan a las entidades empleadoras y a las personas trabajadoras independientes adheridas o afiliadas, mediante un servicio técnico especializado, para que implementen las acciones o actividades necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, y contribuir al desarrollo y fortalecimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables, incluida la creación de una cultura preventiva.

Contempla ~~las acciones destinadas a~~ entregar herramientas  ~~a las empresas~~ entidades empleadoras, velando por el uso adecuado de las mismas, para que éstas sean capaces de identificar y gestionar sus riesgos laborales, independiente de su tamaño, actividad económica y riesgos específicos que deriven de sus actividades. Así como, el acompañamiento para su adecuada implementación, en especial en aquellas entidades empleadoras que no cuenten con un departamento de prevención de riesgos, y la prescripción de las medidas preventivas o correctivas necesarias para el control de los riesgos que sean procedentes.

En la entrega de las actividades de asistencia técnicas definidas en esta Letra D, los organismos administradores deberán considerar, transversalmente, las siguientes etapas:

- a) Etapa de diagnóstico: Corresponde a la identificación de los aspectos que requieran de mejoras, incluido el cumplimiento normativo, y las necesidades de la entidad empleadora para abordar adecuadamente dichas mejoras (capacitación, difusión, entre otros). Además, incluye las medidas prescritas necesarias para concretar las referidas mejoras y subsanar los incumplimientos detectados.
- b) Etapa de difusión y planificación: Contempla las actividades de difusión y la definición de un “programa de trabajo” para la entidad empleadora, por parte del organismo administrador, el que deberá incluir como mínimo, los siguientes aspectos:
  - i. El o los objetivos de la asistencia técnica y los requerimientos para su implementación.
  - ii. Las responsabilidades y los plazos propuestos a la entidad empleadora y del organismo administrador.
  - iii. Los indicadores para verificar el cumplimiento de la ejecución de las actividades asociadas a la asistencia técnica, y sus medios de verificación.
- c) Etapa de implementación: Contempla el acompañamiento técnico necesario por parte del organismo administrador, para que la entidad empleadora ejecute las medidas prescritas que fueron planificadas. La necesidad del acompañamiento se determinará considerando el tipo de asistencia técnica y las características de la entidad empleadora para concretar su implementación.
- d) Etapa de seguimiento y/o evaluación: Corresponde a la verificación del cumplimiento de las medidas e indicadores definidos en la etapa de planificación. Asimismo, el organismo administrador podrá incluir la evaluación del impacto de la asistencia técnica en la mejora de las condiciones de trabajo y definir acciones a futuro.

El organismo administrador deberá mantener actualizado el universo de las entidades empleadoras a las que otorgó o está otorgando asistencia técnica, con el registro de la

etapa en la cual se encuentra cada una de ellas, manteniendo los antecedentes de respaldo para evidenciar la entrega de la prestación preventiva, en caso de ser requerido por las entidades fiscalizadoras.

Para otorgar la asistencia técnica, los organismos administradores deben contar con personal especializado en prevención, conforme a lo señalado en el número 3, Letra A, de este Título II, con la preparación y los conocimientos específicos que se requieran para brindar dicha asistencia en una materia o área determinada.

La asistencia técnica deberá realizarse de manera preferentemente presencial, especialmente al inicio del contacto con la entidad empleadora y en la etapa de diagnóstico, pudiendo complementarse ~~mediante en las otras etapas con~~ asistencia técnica remota, utilizando los medios y herramientas tecnológicas disponibles.

La prescripción de medidas deberá ser realizada considerando lo señalado en la Letra G de este Título II. Para la verificación del cumplimiento de las medidas prescritas se deberá tener presente lo señalado en el número 8, Capítulo I, Letra G de este Título II, manteniendo los respaldos que den cuenta de la realización de esta actividad.

La asistencia técnica a través de canales remotos para prestar asesoría y apoyo en temas específicos, otorgada en respuesta a un requerimiento de la entidad empleadora, igualmente debe ser proporcionada por personal especializado del organismo administrador.

En caso que la entidad empleadora requiera actividades de asistencia técnica por medios remotos, el organismo administrador deberá considerar los siguientes aspectos:

- a) Mantener un registro de la asistencia técnica solicitada, la o las acciones realizadas durante la actividad, que incluya la fecha, hora, participantes, tema abordado y acuerdos alcanzados.
- b) Mantener evidencia de la asistencia técnica otorgada, como capturas de pantalla, grabaciones o transcripciones de audio o video, o cualquier otro medio autorizado.
- c) Evaluar la satisfacción del solicitante con la asistencia técnica otorgada, utilizando un mecanismo formal de evaluación, como una encuesta o formulario.

La asistencia técnica a través de canales remotos no podrá llevarse a cabo en aquellos casos en que se requieran criterios técnicos que deban aplicarse de manera presencial. Esto es especialmente relevante en los siguientes procesos: investigación de accidentes, diagnóstico de situación inicial y la participación de profesionales en grupos de discusión para la implementación de protocolos de vigilancia ambiental y de salud, así como, en aquellas entidades empleadoras que no cuenten con expertos en prevención de riesgos o personal con las capacidades y conocimientos necesarios en las materias.

El organismo administrador deberá informar a las entidades empleadoras, la identidad y los canales de comunicación con el personal designado para atender estos requerimientos.

Los organismos administradores deberán incorporar la perspectiva de género en la asistencia técnica que otorgan a las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, considerando en los procesos de evaluación de riesgos y de prescripción de medidas, las diferencias y las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Además, deberán mantener un sistema de registro digital individual, por entidad empleadora, ~~de con~~ las acciones de asistencia técnica realizadas en los distintos centros de trabajo, ~~y sus respectivos respaldos de acuerdo a lo que se instruya en la circular sobre el plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.~~ Dichos registros deberán mantenerse a disposición de la Superintendencia de Seguridad Social.

~~En caso que la Superintendencia de Seguridad Social requiera o solicite información relacionada con el mencionado registro, los organismos administradores deberán remitir los antecedentes en el plazo establecido en el número 2. Plazos para la remisión de informes y antecedentes, del Capítulo I, Letra B, Título V del Libro IX de este Compendio de Normas.~~

Asimismo, los organismos administradores deberán remitir a la Superintendencia de Seguridad Social, información de la asistencia técnica otorgada, mediante el archivo "P10 Registro Asistencia Técnica" y en caso de corresponder, el "P11 Prescripción Asistencia

Técnica" y el "P12 Verificación Asistencia Técnica", señalados en el número 4, Letra B, Título II del Libro IX, cuyos campos se precisan en el [Anexo N°29: "Detalle de los archivos y campos del sistema GRIS"](#), y con la periodicidad y en las fechas indicadas en el [Anexo N°31: "Calendario de envío de los archivos del sistema GRIS"](#), ambos de la [Letra C, Título II, del Libro IX](#).

En caso que la Superintendencia de Seguridad Social requiera o solicite información relacionada con el mencionado registro, los organismos administradores deberán remitir los antecedentes en el plazo establecido en el número 2. Plazos para la remisión de informes y antecedentes, del Capítulo I, Letra B, Título V del Libro IX de este Compendio de Normas.

La asistencia técnica podrá desarrollarse principalmente en ámbitos que se enumeran a continuación. Los organismos administradores deberán desarrollar actividades de asistencia técnica en los ámbitos específicos que se enumeran a continuación.

## **1. Asistencia técnica en gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad**

Contempla toda asistencia proporcionada a las entidades empleadoras en la constitución y funcionamiento del o los comités paritarios que le corresponda conformar según su dotación.

Dentro de la asistencia técnica a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se deberá considerar la prescripción de su constitución o renovación, cuando corresponda, la entrega de capacitaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo, que incluyan aspectos legales básicos obligatorios y aquellas que les permitan realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Además, deberán ser capacitados respecto de la metodología de investigación de accidentes del trabajo, conocida como "árbol de causas" y apoyarlos en la elaboración, evaluación y mejora continua del programa de trabajo. Esta asistencia se puede otorgar mediante herramientas, aplicaciones y/o plataformas tecnológicas que contribuyan a la mejor gestión del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

En este contexto, los organismos administradores deberán mantener a disposición los cursos señalados en el D.S N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, y otros necesarios para el cumplimiento de las funciones de los Comités Paritarios 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 Construye Chile para Comités Paritarios. Lo anterior se podrá realizar mediante las estrategias que los organismos administradores consideren pertinentes de implementar, como podría ser la realización de los señalados cursos y programas de manera modular.

## **2. Asistencia técnica en la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)**

Consiste en asistir a las entidades empleadoras en la implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para el mejoramiento continuo en seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y la aparición de enfermedades profesionales, mediante el adecuado control de los riesgos laborales.

### **a. Asistencia a entidades empleadoras categorizadas en priorización alta**

Tratándose de entidades empleadoras y centros de trabajo categorizadas en priorización alta, según el algoritmo de priorización, el organismo administrador deberá prescribir la implementación de un SGSST y otorgar la correspondiente asesoría. Si la entidad empleadora ya tiene implementado un SGSST, deberá otorgarle asistencia técnica para que verifique si considera todos los factores de riesgo existentes.

b. Asistencia según el tamaño de las entidades empleadoras y/o en cumplimiento a disposiciones legales y reglamentarias específicas

i. Entidades empleadoras con más de 50 personas trabajadoras, incluidas aquellas con personas trabajadoras en régimen de subcontratación

La asistencia técnica ~~en entidades empleadoras con más de 50 trabajadores, incluidas aquellas con trabajadores en régimen de subcontratación~~ deberá estar dirigida a que éstas implementen o mejoren el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho sistema deberá considerar, entre otros, los elementos establecidos en el D.S N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que, "Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N°16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica", en concordancia con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las mutualidades y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) deberán otorgar asistencia técnica en esta materia en caso de ser requerido por la entidad empleadora, dando prioridad a aquéllas que no cuenten con departamento de prevención de riesgos profesionales.

En todo caso, tratándose de empresas con ~~trabajadores~~ personas trabajadoras en régimen de subcontratación, cuando se detecte que la empresa principal no ha identificado los peligros y evaluados los riesgos a que se ven expuestas ~~as los trabajadores~~ las personas trabajadoras, ni comunicado a las empresas contratistas y subcontratistas las directrices que deben observar en materia de seguridad y salud en el trabajo, el organismo administrador en el que se encuentre adherida o afiliada, deberá ~~asesorarla~~ otorgar la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones que el D.S. N°76, de 2006, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, les impone en tal sentido.

Asimismo, los organismos administradores de las empresas contratistas o subcontratistas, deberán evaluar si éstas han implementado las medidas destinadas a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, de acuerdo con las directrices de la empresa principal. En caso negativo, deberán prescribirles las medidas que consideren necesarias para el control de esos riesgos.

En el caso de las empresas portuarias que por aplicación del artículo 33 del D.S. N°90 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deben implementar un SGSST, se deberá considerar los elementos mínimos establecidos en el artículo 34 del mismo decreto.

ii. Entidades empleadoras con 50 o menos personas trabajadoras

En las entidades empleadoras con 50 o menos ~~trabajadores~~ personas trabajadoras, para la asistencia técnica en la implementación de SGSST, se deberán considerar al menos los elementos señalados en la letra b), número 2, Capítulo IV. de la Letra G del presente Título II. ~~Al respecto, para estas entidades empleadoras, los organismos administradores deberán, según corresponda, considerar la asistencia técnica en las siguientes materias:~~

- ~~i. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales~~
- ~~ii. Evaluación del cumplimiento normativo~~
- ~~iii. En la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, según los protocolos del MINSAL~~
- ~~iv. Conformación y funcionamientos de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad~~
- ~~v. Implementación de un plan de gestión de riesgos de desastres~~
- ~~vi. Identificación de sustancias químicas peligrosas, su etiquetado y almacenamiento~~
- ~~vii. Aplicación de la guía técnica sobre manejo manual de cargas~~
- ~~viii. Prevención de riesgos de caídas de altura~~

- ~~ix. — Prevención de riesgos en contexto de trabajo a distancia y teletrabajo~~
- ~~x. — Desarrollo de programa de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices~~
- ~~xi. — Prevención de riesgos para buzos profesionales, y~~
- ~~xii. — Actividades de capacitación~~

En este contexto, se deberán realizar las actividades de capacitación necesarias para la aplicación de los instrumentos que se pongan a disposición y/o para contribuir a mejorar la gestión en materia de prevención de riesgos laborales.

Los organismos administradores deberán otorgar esta asistencia técnica a las entidades empleadoras con 50 o menos ~~trabajadores~~ personas trabajadoras, que la requieran o cuando éstos identifiquen que es necesaria su implementación.

Además, los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras de hasta 25 personas trabajadoras, para la implementación del sistema de gestión a que se refiere el artículo 64 del D.S N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, considerando para estos efectos, a lo menos, lo señalado en la circular sobre el plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, deberán realizar actividades de difusión sobre los elementos mínimos para la gestión de los riesgos laborales en dichas entidades empleadoras, durante los tres primeros meses luego de entrada en vigencia del referido decreto, manteniendo registro de estas actividades.

En este contexto, los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras los siguientes instrumentos, y otorgar asistencia técnica para su adecuada aplicación:

- Listado del Anexo N°2 Autoevaluación Inicial de Cumplimiento de Aspectos Legales y Anexo N°3 Autoevaluación Inicial de Riesgos Críticos, contenidos en los números 1 y 2 de la Letra B, de este Título II.
- Formato de la Política de SST, de la matriz de IPER entidades de hasta 25 personas trabajadoras, y del programa de trabajo preventivo, que se indican en la letra c) de este número.
- Guía para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, que se señala en la Letra C de este Título.

c. Asistencia técnica prevista en el artículo 10 del D.S N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

(...)

#### **14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también, realizar actividades de capacitación y sensibilización:

- a. Asistencia técnica para la elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

Los organismos administradores deberán entregar a las entidades empleadoras la asistencia técnica que requieran para elaborar el protocolo de prevención del acoso

sexual, laboral y violencia en el trabajo, y poner a su disposición el modelo de protocolo contenido en el [Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el Trabajo"](#), de la [Letra K, Título II, Libro IV](#).

Para brindar dicha asistencia técnica, los organismos administradores deberán considerar las características de la entidad empleadora, especialmente, su tamaño (pequeña, micro, mediana o gran empresa), la naturaleza de la actividad, el tipo de servicio prestado, y el carácter masculinizado o feminizado de la actividad productiva o de servicios prestados, colocando a disposición de la entidad empleadora el modelo de protocolo antes referido o en su defecto, generando otro que se ajuste a sus necesidades particulares, manteniendo el cumplimiento de los requisitos exigidos en la Ley N°21.643 (Ley Karin).

En este mismo sentido, para la caracterización de la respectiva entidad empleadora deberán considerar si en la actividad desarrollada existe interacción con personas ajenas a la relación laboral, tales como proveedores, clientes, usuarios o terceros que puedan hacer ingreso a las dependencias de la empresa o relacionarse con las personas trabajadoras, de manera de considerar este factor.

Tratándose de empleadores(as) de personas trabajadoras de casa particular, los organismos administradores deberán poner a su disposición el modelo de protocolo contenido en el [Anexo N°55: "Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas trabajadoras de casa particular"](#), de la [Letra K, Título II del presente Libro IV](#) y otorgarles la asistencia técnica que requieran para su elaboración y/o implementación.

En caso que los organismos administradores detecten, en una actividad de asistencia técnica, que la entidad empleadora no ha elaborado el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, deberán prescribirle que lo confeccionen dentro del plazo que le fijen al efecto. Si al término de ese plazo constatan su incumplimiento, deberán considerar esta situación como un riesgo Categoría N°1, por lo que, según lo instruido en el número [8. Verificación del cumplimiento, Capítulo I, Letra G, Título II, de este Libro IV](#), no podrán concederle un nuevo plazo para su confección y deberán recargarles inmediatamente su tasa de cotización adicional diferenciada, conforme al procedimiento y metodología de cálculo previstos en el número [2. Por condiciones de seguridad o higiene deficientes o el incumplimiento de las medidas de prevención prescritas por el organismo administrador, Capítulo IV, Letra B, Título II del Libro II](#).

[La asistencia técnica que se realice en esta materia deberá ser informada a la Superintendencia de Seguridad Social, a través del módulo de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión \(GRIS\), específicamente mediante el archivo "P10 Registro Asistencia Técnica", señalado en el número 4. Información de Prevención de Riesgos Laborales, Letra B, Título II, del Libro IX. Dicha información deberá remitirse con una periodicidad mensual.](#)

- b. Capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

(....)

## **G. Prescripción de medidas de control**

### **CAPÍTULO I. Normas generales**

#### **1. Definición y tipo de medidas**

(....)

#### **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.~~
- a. Evitar o eliminar los riesgos;
  - b. Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas;
  - c. Reducir los riesgos al mínimo posible, por medio de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro, y
  - d. Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual, sin perjuicio de haberse aplicado una o más de las anteriores medidas en el orden señalado.

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~~ las personas trabajadoras tanto sobre el agente y sus riesgos para la salud como también en el correcto uso y mantención de estos EPP.

La prescripción de los elementos de protección personal debe cumplir con los requisitos, características y tipo que exige el riesgo a proteger y que cuente con certificación de acuerdo al D.S. N°18, de 1982, del Ministerio de Salud o en su defecto, se encuentren en el registro de fabricantes e importadores de EPP llevados por el Instituto de Salud Pública (ISP).

### **3. Precisión, factibilidad y otras variables a considerar en la prescripción de medidas**

(...)

#### **I. Otras actividades preventivas**

##### **1. Actividades o acciones de innovación**

(...)

##### **2. Difusión sobre normas del tabaco en los lugares de trabajo**

(...)

##### **3. Información a entidades empleadoras sobre uso de productos fitosanitarios**

(...)

#### **4. Investigación de las causas de los accidentes del trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales**

Los organismos administradores deberán indicar a las entidades empleadoras la metodología para investigar la o las causas de los accidentes del trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, sea ésta realizada directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales. En el caso de accidentes del trabajo e incidentes peligrosos se deberá indicar la utilización del método “árbol de causas”.

Asimismo, deberán realizar actividades de capacitación sobre la metodología de investigación y, cuando les sea requerido, otorgar la asistencia técnica necesaria para una adecuada investigación.

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

Conforme a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los organismos administradores deberán elaborar e implementar un plan de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para dirigir y coordinar sus actividades preventivas; controlar su ejecución; evaluar la efectividad de las actividades realizadas y mantener los respectivos registros.

Dicho plan deberá contemplar las actividades y acciones señaladas en el mencionado artículo 76, y las instrucciones contenidas en este Título II y en el Título I y II del Libro IX, que sean aplicables. Asimismo, el plan deberá incluir un anexo con la desagregación de las acciones o actividades planificadas según región del país.

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.

El plan anual deberá ser enviado a la Superintendencia de Seguridad Social, en los plazos y mediante la vía señalada en el número 2 Capítulo II, Letra E, Título II del Libro VII.

La Superintendencia de Seguridad Social remitirá copia del plan anual de los organismos administradores, a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y a la Dirección del Trabajo. Los organismos administradores deberán informar a dichas entidades sobre la ejecución anual del plan, cuando éstas se lo requieran.