



## Actualización Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo y nuevo “Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral – Salud Mental “CEAL-SM/SUSESO”

El día martes 25 de octubre de 2022, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Exenta N° 1.448, de 11 de octubre de 2022 del Ministerio de Salud, en cuya virtud se actualiza el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y deja sin efecto la Resolución Exenta N° 1.433 del año 2017 del Ministerio de Salud.

Por otra parte, el día 09 de noviembre de 2022, la Superintendencia de Seguridad Social dictó la Circular N° 3.709, en cuya virtud se modifica el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, disponiendo entre otras disposiciones, un nuevo y único instrumento de medición, denominado “Cuestionario de evaluación de ambiente laboral –Salud mental CEAL-SM/SUSESO”, que reemplaza el actual Cuestionario SUSESO/ISTAS21, incorporando un nuevo “Manual del método cuestionario CEAL–SM / SUSESO”, el cual establece las bases metodológicas para la evaluación y gestión del riesgo psicosocial en los centros de trabajo de las empresas y organizaciones sujetas a la Ley N° 16.744.

Aquí te presentamos las actualizaciones más relevantes que se introducen al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo:

### A. CONTEXTO:

Las actualizaciones introducidas son el producto de las experiencias y aprendizajes de la aplicación del protocolo desde su oficialización en el año 2013, y las transformaciones que se han producido en el mundo laboral, y tienen por objeto contribuir con ambientes de trabajo que favorezcan la salud mental de sus trabajadores.

Al respecto, como ya referimos, se dispone que las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán realizarse mediante el nuevo instrumento CEAL-SM/SUSESO, contenido en la circular antes mencionada, el cual reemplaza al actual cuestionario SUSESO/ISTAS21 (versiones breve y completa).

### B. ACTUALIZACIONES:

Esta nueva resolución, simplifica las obligaciones de los empleadores, reduciéndola a un conjunto de medidas sanitarias básicas en los lugares de trabajo, que el empleador deberá adoptar. Éstas son las siguientes:



## 1. Circular N° 3.709:

La nueva Circular, introduce los siguientes cambios al Compendio de Normas antes mencionado:

### a) Modificaciones al Libro III del Título III:

- Se reemplaza en todo el texto la expresión “enfermedad de salud mental”, por la expresión “enfermedad mental”.
- Se definen nuevamente las patologías a las que les será aplicable el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, siendo éstas: Trastorno mixto de ansiedad y depresión; Trastornos de ansiedad; Trastornos de adaptación; Reacciones al estrés; Trastorno de estrés postraumático; Episodio depresivo y Trastorno de somatización.
- Se reemplazan las medidas del cambio de puesto de trabajo y/o readecuación de condiciones de trabajo, por las siguientes:
  - i. La entidad empleadora debe adoptar todas las medidas necesarias destinadas a readecuar las condiciones de trabajo con el fin de cesar la exposición al o a los agentes causante de la enfermedad y reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo.
  - ii. El organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora las medidas dirigidas a eliminar en su origen los factores de riesgo causantes de la enfermedad profesional.
  - iii. El cambio de puesto de trabajo debe realizarse en el caso de que sea la medida más saludable para el trabajador y la organización, haciendo los máximos esfuerzos para que en todo momento el trabajador mantenga su puesto de trabajo.
  - iv. Cuando la naturaleza del puesto no permite un ajuste a la organización del trabajo en el corto plazo, el organismo administrador podrá prescribir un cambio de funciones o de puesto de trabajo de manera temporal.
- Se crea un nuevo y único instrumento de medición, el “Cuestionario de evaluación de ambiente laboral – Salud mental CEAL-SM/SUSESO”, que reemplaza el actual Cuestionario SUSESO/ISTAS21.

## 2. Al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Dentro de las actualizaciones que se efectúan al protocolo, podemos destacar las siguientes:

- Se dispone como población objetivo de este protocolo, es decir, aquellas entidades que quedan sujetas a sus disposiciones, a todas las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen o del número de sus trabajadores.
- En cuanto a la exigibilidad de la evaluación, la medición es obligatoria para empresas de 10 o más trabajadores, contratados por 6 o más meses. Respecto de empresas de 9 o menos trabajadores, la evaluación será instruida por el OAL cuando exista una DIEP de salud mental. Asimismo, éstos pueden realizar el proceso de manera voluntaria a modo de buena práctica organizacional.
- Se dispone que la prevención de los riesgos psicosociales laborales deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o de Higiene y Seguridad, según corresponda.



Debiendo especificarse los posibles factores de riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo, las consecuencias para la salud de los trabajadores y las medidas protectoras. Asimismo, deberán incorporar las definiciones de las siguientes conductas vulneratorias de derechos fundamentales de los trabajadores y el procedimiento para tutelar dichos derechos: Acoso sexual; Acoso Laboral; Discriminación Laboral y Menoscabo por teletrabajo o trabajo a distancia.

Por su parte, en el caso de las empresas principales, deberá integrarse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Se modifica el rol del empleador en el proceso, disponiendo que éste debe evaluar el riesgo psicosocial en su centro de trabajo – pudiendo para ello recibir asesoría de su organismo administrador-, 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.
- Se modifica el rol del trabajador en el proceso, disponiendo que éste debe formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus centros de trabajo y ser vigilante activo de los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.
- Se incorporan como actores en el proceso la Dirección del Trabajo, a la que se le confieren facultades fiscalizadoras del protocolo; la Superintendencia de Seguridad Social, a la que se le confiere un rol de fiscalización de los Organismos Administradores y al Ministerio de Salud, al que se le encarga el rol de alineación y fijación de criterios para la implementación de la evaluación ambiental y vigilancia de la salud.
- Se dispone que el único instrumento de medición será el nuevo “Cuestionario de evaluación de ambiente laboral – Salud mental CEAL-SM/SUSES0”, creado por la circular antes mencionada.
- La evaluación de riesgos psicosociales deberá realizarse cada 2 años, cualquiera sea el estado de riesgo obtenido, y la aplicación del cuestionario se realizará exclusivamente por medio de la plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES0). El acceso a dicha plataforma estará mediado por el organismo administrador.

Para el caso de empresas e instituciones nuevas, la evaluación de los riesgos psicosociales deberá realizarse cuando el centro de trabajo cuente con trabajadores contratados de 6 meses o más.

- En cuanto a los Comités de Aplicación, éstos deberán ser elegidos y/o actualizados en cada proceso de evaluación. Es decir, cada dos años.
- Los trabajadores a honorarios deberán ser incorporados en el proceso de evaluación (Esto, en el caso que tengan 6 meses o más desempeñándose en la organización).
- Se dispone que el empleador debe dar cumplimiento a las prescripciones del organismo administrador cuando exista un caso de enfermedad profesional de salud mental, así como para posibilitar un adecuado reintegro del (la) trabajador(a).
- Se introducen modificaciones en las etapas y plazos de los programas de vigilancia.



## C. PREVENCIÓNES

Las actualizaciones aquí mencionadas entran en vigencia a contar del 01 de enero del año 2023. En relación con este período de vacancia, la Superintendencia de Seguridad Social ha determinado lo siguiente:

1. El último plazo para comenzar la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (Versión breve o completa) es el día 15 de diciembre de 2022. Una vez comenzado el proceso, el plazo máximo para finalizar la aplicación será el día 15 de enero de 2023.
2. Entre los días 16 y 31 de diciembre de 2022 no se podrán iniciar nuevos procesos de evaluación, los cuales deberán postergarse hasta el 1 de enero de 2023.
3. A contar del 1 de enero de 2023, las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán realizarse mediante el nuevo cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

### En cuanto a la vigencia de los procesos de evaluación actuales:

Las empresas que posean evaluaciones vigentes permanecerán vigentes según el siguiente esquema:

1. **Empresas que evaluaron centros de trabajo el año 2021:** En el caso que hayan obtenido riesgo bajo o medio, los resultados siguen vigentes, pero la reevaluación deberá llevarse a cabo a partir de 2 años de realizada la medición anterior, es decir, el año 2023.
2. **Empresas que evaluaron centros de trabajo el año 2022:** En el caso que hayan obtenido riesgo bajo o medio, los resultados siguen vigentes, pero la reevaluación deberá llevarse a cabo a partir de 2 años de realizada la medición anterior, es decir, el año 2024.

Le sugerimos informarse sobre todos los aspectos de este nuevo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Para ello desde ya los invitamos a visitar nuestro sitio web <https://www.ist.cl>, en el que mantendremos información actualizada sobre el proceso de transición.