


Deloitte.

Alerta Laboral:

Aplicación y consideraciones del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CEAL-SM /SUSESO).





Desde el año 2013, se ha implementado en Chile el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, aplicado a los trabajadores de las empresas a través de un cuestionario que permite identificar y medir tales riesgos (ISTAS21). Sin embargo, la realidad postpandemia evidenció las repercusiones en la salud mental de los trabajadores, originadas por: sobrecarga laboral, desgaste de los trabajadores, límites difusos de las jornadas de trabajo y exigencias de tecnologías en desarrollo.


Dado lo anterior, desde el 01 de enero del 2023 entró en vigencia la actualización de este protocolo, cuyos significativos cambios consideran la aplicación del nuevo cuestionario CEAL-SM/ SUSESO. Esta actualización tiene como objetivo ser un aporte a la regulación y promoción de la salud mental de los trabajadores, contribuyendo a ambientes laborales sanos, dónde se generen factores protectores para los trabajadores.

Ámbito de aplicación y difusión:

Los factores psicosociales en el ámbito laboral se definen como: *“las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de la organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador y sus condiciones del trabajo”* (Minsal 2017).

El protocolo de vigilancia tiene por objetivo establecer procedimientos, criterios y obligatoriedad de usar un instrumento que permita evaluar, controlar y monitorear factores de riesgo psicosocial presentes en los ambientes de trabajo, y así proteger la salud de los trabajadores. Esta regulación tiene alcance en todas las empresas e instituciones, tanto de carácter público como privado e independientemente del rubro de producción, con la finalidad de tener claridad respecto de los posibles factores de riesgos psicosociales existentes





en el lugar de trabajo, las consecuencias para los trabajadores y las medidas protectoras.


El protocolo deberá ser conocido por las empresas e instituciones y por los profesionales que se desempeñan en las siguientes áreas:

- a. Administración.
- b. Recursos humanos.
- c. Desarrollo de personas.
- d. Prevención de riesgos.
- e. Comités paritarios y organizaciones sindicales.
- f. Gerencia general y directivos.

Los Organismos Administradores de la Ley N°16.744 (OAL) tienen la responsabilidad de comunicar, difundir y capacitar respecto del actual protocolo a todas sus empresas e instituciones afiliadas.

Actores del Proceso:

Actores	Función en el proceso
Empleador	Evaluar el riesgo psicosocial en su centro de trabajo y contar con las acciones preventivas necesarias.
Trabajador (a)	Formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial y ser vigilante de los factores de riesgo en el ambiente de trabajo.
Organismos Administradores Ley 16.744 (OAL)	Asesorar a empresas adheridas en la implementación del protocolo. Gestionar y asistir técnicamente los programas de vigilancia ambiental en el trabajo.
Dirección del Trabajo	Fiscalizar a empleadores respecto al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el protocolo y normas complementarias en la materia.
Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)	Fiscalizar las acciones de los OAL. Mantener actualizado el manual de aplicación del instrumento y protocolo.
Ministerio de Salud	Entregar los lineamiento y criterios para la evaluación ambiental y la vigilancia de salud de los trabajadores con el objetivo de disminuir la frecuencia y gravedad de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI)	Fiscalizar las disposiciones presentes en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normativas complementarias. Exigir a los OAL los antecedentes vinculados con los lugares en que los trabajadores o empresas afiliadas desarrollan sus labores. Velar por el cumplimiento del protocolo.



Método de aplicación del protocolo:

La identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial es un proceso que se aplica de forma sistemática y participativa respecto de todos quienes forman parte del centro de trabajo (trabajadores, supervisores, directores y gerentes) así como también a todos los prestadores de servicios a honorarios.

El protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales debe ser implementado en todos los centros de trabajo de las empresas que tengan una **dotación mayor a 10 trabajadores**. En el caso de centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, el protocolo será implementado por instrucción de los OAL, cuando exista un ingreso por enfermedad profesional de un trabajador en la que se confeccionó su respectiva DIEP (denuncia individual de enfermedad profesional) asociada a salud mental, o bien, cuando la empresa quiera implementar

el protocolo a modo de buenas prácticas organizacionales.

Implementar el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en una empresa **implica la aplicación de 7 pasos**, los cuales deben ser cumplidos en su totalidad para que este proceso sea considerado correcto ante los organismos fiscalizadores (Dirección del Trabajo y Seremi de Salud).

Los pasos son los siguientes:

1. Formación de Comité de Aplicación (CdA).
2. Difusión y sensibilización de los riesgos psicosociales con los trabajadores.
3. Aplicación de Cuestionario CEAL-SM.
4. Presentación de resultados, discusión y análisis. Diseño de medidas.
5. Inicio de ejecución de medidas.
6. Monitoreo y verificación de medidas.
7. Inicio proceso de reevaluación.

Todos estos pasos deben quedar registrados en una carta gantt, cronograma, actas de actividades y respaldo documental que evidencie la ejecución del proceso.

1- Formación de Comité de Aplicación (CdA).

El paso inicial del protocolo es constituir el Comité de Aplicación (CdA). Este Comité debe constituirse en cada centro de trabajo y tendrá gran parte de la responsabilidad de que el cuestionario sea bien aplicado y resulte útil para la organización. El día que se constituya este Comité deberá considerarse como inicio del proceso.

El Comité debe ser paritario en cuanto a representación de trabajadores y de la empresa y, por regla general, debe ser integrado por un mínimo de 4 y máximo de 10 representantes. El CdA debe estar representado por las siguientes personas (y sus subrogantes):



Representantes de los trabajadores:

- Representante(s) de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Representante(s) del o los sindicatos (de no existir sindicato, el representante deberá ser elegido en votación por los trabajadores)

Representantes de la empresa:

- Representante(s) del área de RR.HH.
- Encargado de prevención de riesgos u otro que el empleador determine.

Debe existir registro de acta de constitución del CdA y reuniones con sus respectivos acuerdos.

2- Difusión y sensibilización de los riesgos psicosociales con los trabajadores

Para este proceso se debe realizar una capacitación sobre el método CEAL-SM/SUSESO a los integrantes

del CdA. La capacitación la debe realizar el OAL u otro organismo afín. Es responsabilidad del CdA difundir y sensibilizar los riesgos psicosociales y protocolo con los trabajadores. Para implementar los procesos asociados al CdA, difusión y sensibilización, las empresas cuentan con un plazo máximo de dos meses.

3- Aplicación de Cuestionario CEAL-SM


El Cuestionario CEAL-SM contiene 12 dimensiones, con un total 88 preguntas (34 en la sección general y 54 en la sección de riesgo psicosocial) que corresponden a:

1. Carga laboral.
2. Exigencias emocionales.
3. Desarrollo Profesional.
4. Reconocimiento y claridad del rol.
5. Conflicto de rol.
6. Calidad de liderazgo.
7. Compañerismo.

8. Inseguridad en las condiciones de trabajo.
9. Equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
10. Confianza y justicia organizacional.
11. Vulnerabilidad.
12. Violencia y acoso.

El Cuestionario se deberá realizar de manera **cíclica en un periodo de 2 años** en cada centro de trabajo. Para aquellos centros de trabajo que aplicaron la evaluación de los riesgos psicosociales durante el año 2021 y 2022, deberán ajustarse a los nuevos plazos indicados y reevaluar a los 2 años desde la última medición. Para el caso de empresas nuevas, la evaluación deberá realizarse cuando el centro de trabajo cuente con trabajadores contratados con al menos seis meses de antigüedad.

La SUSESO ha puesto a disposición una plataforma digital que será habilitada por los OAL para que los centros de trabajo contesten el Cuestionario. El proceso de aplicación del Cuestionario debe ser liderado por el CdA.



Para que la referida aplicación sea válida, al menos el 60% de los trabajadores del centro de trabajo deberá haber respondido el Cuestionario en un periodo máximo de un mes.

4- Presentación de resultados, discusión y análisis. Diseño de medidas

En esta etapa se debe dar a conocer el resultado de la aplicación del cuestionario a los trabajadores del centro de trabajo, a través de informe que confeccionará la plataforma, en el que el estado del riesgo psicosocial **se clasificará como bajo, medio, alto**. Sin perjuicio de los resultados y clasificación de los riesgos psicosociales, deberán existir instancias de análisis a través del diálogo social para apoyar en el diseño de medidas.

Este proceso tiene una duración de dos meses.

5- Inicio de ejecución de medidas

Se da inicio a la ejecución de las medidas de intervención diseñadas conforme al punto anterior. Estas medidas pueden ser a corto, mediano y/o largo plazo, de implementación permanente o por un periodo indeterminado, según sea necesario.

6- Monitoreo y verificación de medidas

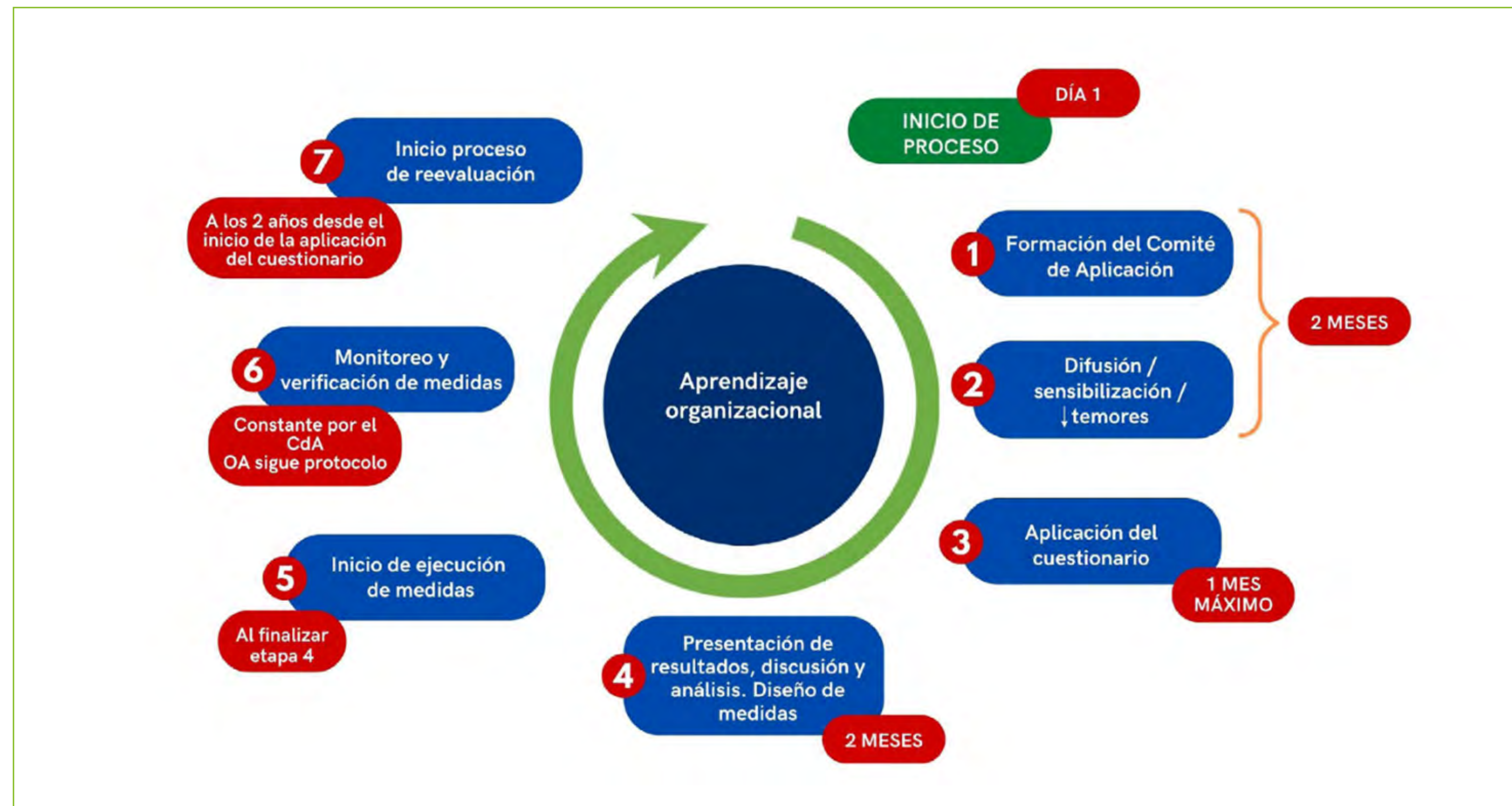
El monitoreo y planificación de las medidas de intervención y el efecto que están causando en la organización, será una tarea constante de revisión del CdA.

7- Inicio proceso de reevaluación

Se aplican nuevamente todas las etapas anteriores en un plazo que **no puede superar los 2 años** desde el inicio de la última aplicación del Cuestionario.



RESUMEN



Fuente: Manual del Método Cuestionario CEAL-SM-SUSESO. Nov 2022





Consideraciones en la empresa.

En base a la información precedente, se recomienda que las empresas, instituciones y centros de trabajo tengan en consideración las siguientes indicaciones:

- a. La evaluación deberá alinearse con los principios y garantías del derecho del trabajo.
- b. El protocolo deberá seguir una estricta metodología y no podrá sufrir modificaciones, al menos que la autoridad lo indique.
- c. El Cuestionario debe garantizar la completa confidencialidad y anonimato de las personas que participen. Se debe proteger el uso de datos personales de los participantes.
- d. Las empresas y centros de trabajo deben contar con un registro y respaldo del proceso de evaluación de riesgos psicosociales, ya que tal registro puede ser solicitado por los organismos fiscalizadores.
- e. La evaluación de riesgos debe realizarse en centros de trabajos con mínimo 10 trabajadores, independiente su calidad contractual, y que tengan al menos seis meses de contratación.
- f. El reglamento de vigilancia de riesgo psicosocial deberá formar parte del reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS).
- g. Para aplicar la evaluación de riesgo psicosocial se requiere que participe al menos un 60% de los trabajadores del centro de trabajo. Cabe destacar que la participación es voluntaria. En este sentido, las empresas y centros de trabajo deberán contar con un registro de aceptación voluntaria e informada de los participantes del proceso.
- h. El nuevo Cuestionario que considera el protocolo se encuentra en línea con el Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo.

Contacto

Marcela Guzmán

Socia BPS Labor Compliance
Tax & Legal
mgguzman@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.

© 2023 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.