

SE PUBLICA NUEVO PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El 25 de octubre de 2022, se publicó en el Diario Oficial la Resolución Nro. 1.448 del Ministerio de Salud, en la que se establece un nuevo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, dejando sin efecto el protocolo anterior (actualizado en 2017). En PARRAGUEZ&MARÍN explicamos los aspectos laborales a considerar:

- A. PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.** La resolución comienza indicando que este Protocolo es una regulación implementada desde el 2013 por el Ministerio de Salud, que busca a medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo, el cual es vinculante y obligatorio para empleadores y organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- B. ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.** En esta oportunidad, la autoridad realiza una **tercera actualización** a dicho protocolo, como un aporte a la regulación y a la promoción de la salud mental en el trabajo, 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, que implican la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales laborales, considerando especialmente el impacto que ha tenido la pandemia por COVID-19 en la estructura de la organización del trabajo y los factores vinculados a los nuevos escenarios laborales y al trabajo en contexto de alerta sanitaria.
- C. CONTENIDO DEL PROTOCOLO.** Este documento **establece procedimientos, criterios y la obligatoriedad de uso de un instrumento para identificar, evaluar, controlar y monitorear factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo, y así proteger la salud de los trabajadores y prevenir la aparición de enfermedades mentales de origen laboral**. De esta manera, en esta nueva actualización, se establece que:
- La **prevención de los riesgos psicosociales laborales** debe formar parte del Reglamento Interno de la empresa, para lo cual se debe especificar los posibles factores de riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo, las consecuencias para la salud de los trabajadores y las medidas protectoras. En el caso de la empresa principal, se indica que estas acciones deben estar integradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Respecto a la **responsabilidad en el protocolo**, al **empleador** le corresponde evaluar el riesgo psicosocial en su centro de trabajo -asesorado por 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. Por su parte, al **trabajador** le corresponde formar parte de las evaluaciones de riesgos psicosocial en sus centros de trabajo y ser vigilante activo de los factores de riesgos. En cuanto a la **fiscalización**, ésta le corresponde principalmente a la SEREMI de Salud respectiva, a la Dirección del Trabajo y a la SUSESO.
 - Se deben considerar las **situaciones de vulneración a derechos fundamentales en el contexto laboral**, razón por la cual las empresas deben incorporar en sus Reglamentos Internos, como vulneraciones de derechos fundamentales en el contexto laboral, el acoso sexual, el acoso laboral, la discriminación laboral y el menoscabo por teletrabajo o trabajo a distancia. Lo anterior, junto con establecer un procedimiento para su denuncia e investigación dentro de la misma organización, el cual debe ser difundido ampliamente en la empresa.
 - Se crea un **nuevo instrumento para evaluación de los factores psicosociales en el trabajo, el "Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO" (CEAL-SM/SUSESO), que reemplaza al cuestionario SUSESO/ISTAS21.**
 - Además, establece la forma de evaluar los factores de riesgo psicosocial laboral y las personas que deben formar parte de dicha evaluación, así como aspectos vinculados al estado de riesgo del centro de trabajo como resultado de la evaluación ambiental de riesgo psicosocial, las acciones que se deben ejecutar de acuerdo con el estado de riesgo y la vigilancia ambiental, y también sobre la información generada en la aplicación del Protocolo.
- D. VIGENCIA DE NUEVO PROTOCOLO.** Esta actualización del Protocolo **entrará en vigencia el 01 de enero de 2023**, razón por la cual se recomienda revisar su contenido para realizar los ajustes y las acciones correctas para su implementación.