

CAPÍTULO IV. Proceso de calificación

1. Inicio del proceso

~~El proceso de calificación se iniciará con la presentación de una DIEP, por parte del empleador, y/o del trabajador, sus derecho-habientes, el médico tratante, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o cualquier persona que hubiese tenido conocimiento de los hechos. Si la DIEP no es presentada por el empleador, el organismo administrador deberá notificarle el ingreso de la denuncia.~~

~~Si mediante exámenes o evaluaciones médicas que forman parte de los programas de vigilancia establecidos por el organismo administrador o administrador delegado, se pesquistan en un trabajador alteraciones que hagan sospechar la presencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá notificar de ello al empleador, quien deberá realizar la respectiva DIEP para iniciar el proceso de calificación. En caso que el empleador no presente la DIEP en un plazo de 72 horas, el organismo administrador deberá someter al trabajador a los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional.~~

~~El proceso de calificación se iniciará con la presentación de una DIEP, por parte del empleador, y/o del trabajador, sus derecho-habientes, el médico tratante, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o cualquier persona que hubiese tenido conocimiento de los hechos. Si la DIEP no es presentada por el empleador, el organismo administrador deberá notificarle el ingreso de la denuncia.~~

~~Si un trabajador independiente presenta una DIEP, el organismo administrador deberá verificar si presta servicios en una entidad contratante y en caso afirmativo, proceder conforme a lo indicado en el número 4. Evaluación de condiciones de trabajo, este Capítulo.~~

~~Si mediante exámenes o evaluaciones médicas que forman parte de los programas de vigilancia establecidos por el organismo administrador o administrador delegado, se pesquistan en un trabajador alteraciones que hagan sospechar la presencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá notificar inmediatamente de ello al empleador, quien deberá realizar la respectiva DIEP para iniciar el proceso de calificación. En caso que el empleador no presente la DIEP en un plazo de 24 horas, el organismo administrador deberá someter al trabajador a los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional.~~

~~Si un trabajador se encuentra en la situación regulada en la letra e) del número 3, del Capítulo I, Letra F, del Título II, del Libro IV, y presenta síntomas de una enfermedad presuntamente atribuible al agente de riesgo por el que organismo administrador de su ex~~

empleador lo mantiene en vigilancia, corresponderá a dicho organismo emitir la DIEP y realizar la calificación del origen de la enfermedad.

Por su parte, si un trabajador se cambia de empleador, sin encontrarse en vigilancia, presenta posteriormente síntomas de una presunta enfermedad de origen profesional, el organismo administrador de su actual empleador o la empresa con administración delegada, según corresponda, deberá efectuar la calificación del origen de la enfermedad, aun cuando no exista exposición al riesgo en su puesto de trabajo pero sí antecedentes de una exposición previa, emanados en particular de su historia ocupacional y/o de los antecedentes que soliciten al organismo administrador del empleador o empresa con administración delegada donde estuvo expuesto al riesgo.”.

Cuando el trabajador se presente con una DIAT y existan elementos de juicio que permitan presumir que su dolencia es producto de una enfermedad y no de un accidente, el organismo administrador o administrador delegado deberá someter al trabajador al protocolo de calificación de enfermedades presuntamente de origen laboral y emitir la DIEP correspondiente.

Por el contrario, si existiesen elementos de juicio que permitan presumir que la dolencia del trabajador es consecuencia de un accidente del trabajo o de trayecto, el organismo administrador deberá derivarlo al proceso de calificación de accidentes del trabajo, emitiendo una DIAT.

2. Evaluación clínica por sospecha de enfermedad profesional

(...)

3. Derivación por el médico evaluador al Médico del Trabajo

El médico evaluador deberá derivar el caso al Médico del Trabajo, para su calificación, en las siguientes situaciones:

- a. Si durante la evaluación clínica realizada conforme a los protocolos previstos en este Título o la lex artis médica, si no hubiese protocolo, se diagnostica una enfermedad no contemplada en el artículo 19 del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se confirma la ausencia de diagnósticos diferenciales que potencialmente sean de origen laboral.
- b. Si conforme a lo establecido en el literal a), del artículo 72, del D.S. N°101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el organismo administrador verifica que no existe exposición al agente causal, mediante una evaluación de las condiciones de trabajo, realizada dentro de los últimos 6 meses previos seis meses inmediatamente anteriores a la presentación de la DIEP o dentro de los

períodos establecidos en los protocolos de vigilancia del Ministerio de Salud, para los agentes que cuenten con ello.

- c. Si durante la evaluación clínica realizada conforme a los protocolos previstos en este Título o la lex artis médica, si no hubiese protocolo, se diagnostica una enfermedad contemplada en el artículo 19 del D.S. N°109 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que mediante una adecuada anamnesis impresiona como de origen laboral.

No obstante, cuando la evaluación clínica sea realizada por un Médico del Trabajo, éste podrá efectuar directamente la calificación, sin necesidad derivar el caso a otro médico.

4. Evaluación de condiciones de trabajo

Las evaluaciones de condiciones de trabajo tienen por objetivo determinar si existe exposición a agentes de riesgo en el lugar de trabajo. ~~Tratándose de trabajadores independientes cubiertos por el Seguro de la Ley N°16.744, las evaluaciones de condiciones de trabajo deberán efectuarse en la medida que las circunstancias en que se desempeñen las labores permitan su realización. Si no es posible efectuar las referidas evaluaciones, ya sea porque el trabajador independiente se opone a su realización o porque existen otros impedimentos, el organismo administrador deberá dejar constancia de dicha situación.~~

Dentro de éstas se encuentran el estudio de puesto de trabajo, las evaluaciones de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales puntuales o en el contexto de programas de vigilancia, la historia ocupacional y los demás antecedentes que sirvan como fuente de información para la calificación. La aplicación de las evaluaciones, de la historia ocupacional y de los demás antecedentes, deberán ser realizadas por profesionales con competencias específicas en las mismas y cumplir con los demás requerimientos que se exigen a continuación:

- a. Estudio de puesto de trabajo (EPT)

Consiste en el análisis detallado, mediante la observación en terreno, de las características y condiciones ambientales en que un trabajador en particular se desempeña y de las actividades, tareas u operaciones que realiza. Este instrumento tiene por objetivo identificar la presencia de factores de riesgo específicos condicionantes de la patología en estudio. En conjunto con otros elementos de juicio, el EPT permitirá al Comité de Calificación o al Médico del Trabajo, según corresponda, establecer o descartar la existencia de una relación de causalidad directa entre la patología y la actividad laboral del trabajador evaluado.

Los protocolos de las enfermedades de salud mental y de las patologías músculo esqueléticas de extremidad superior (MEES) tienen formatos específicos para la realización del EPT, los que se especifican en cada protocolo,

de acuerdo con las instrucciones de las [Letra B](#) y [Letra C](#) de este Título III. Para el resto de las patologías, se deberá utilizar un formato con los elementos mínimos señalados en el [Anexo N°31: "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo general"](#), de la Letra H del presente Título III.

b. Evaluaciones de riesgos

Corresponde a la realización de mediciones representativas y confiables, cualitativas o cuantitativas, de la presencia de agentes de riesgo químico, físico, biológico, condiciones ergonómicas o psicosociales existentes en el ambiente de trabajo donde se desempeña el trabajador evaluado.

c. Historia Ocupacional

Es el instrumento en el que se registra cronológicamente la información de las empresas y puestos de trabajo en las que se ha desempeñado y/o se desempeña el trabajador, los agentes de riesgos a los que ha estado expuesto y sus niveles de exposición, entre otros, que permite o facilita el diagnóstico y la calificación del origen de una enfermedad.

La necesidad de realización de la historia ocupacional comienza con la entrevista médica o anamnesis realizada a un trabajador que presenta una posible enfermedad profesional, en la que se indague acerca de los antecedentes ocupacionales remotos o actuales, esta entrevista puede entregar información que permita identificar los agentes de riesgo presentes en el lugar de trabajo actual o en el de anteriores empleadores. Atendido lo señalado, y considerando los antecedentes ocupacionales aportados por el trabajador en dicha anamnesis, el médico evaluador o el Médico del Trabajo deberá solicitar al equipo o área de prevención de riesgos la confección de la historia ocupacional en aquellos casos en que ésta sea necesaria para la calificación del origen de la enfermedad.

La confección de la historia ocupacional será obligatoria cuando se trate de enfermedades profesionales crónicas, de larga latencia y/o secundarias a exposiciones de larga data, tales como las neumoconiosis, mesotelioma, hipoacusias sensorio-neural por exposición a ruido, neuropatías por exposición a metales y enfermedades por exposición a citostáticos o radiaciones, entre otras. Asimismo, será obligatoria cuando, a juicio médico, no exista exposición actual y hubiese antecedentes de cambio de empleador en los últimos 6 meses o cambio en las condiciones de trabajo con el mismo empleador, o bien, si existe dentro del mismo plazo un cambio en la actividad desarrollada por el trabajador independiente.

En caso de patología osteomuscular de extremidad superior y/o de origen mental, el médico evaluador o el Médico del Trabajo deberá determinar la necesidad de contar con la historia ocupacional para la calificación del origen

de la patología y requerirla, según corresponda. Lo anterior, dado que en caso de dichas patologías podría ser suficiente con el estudio de puesto de trabajo, el que refleja la exposición en las tareas que ejecuta actualmente el trabajador. En los casos que, a juicio médico, no exista exposición actual y hubiese antecedentes de cambio de empleador en los últimos 6 meses o cambio en las condiciones de trabajo con el mismo empleador, o bien si dentro del mismo plazo existe un cambio en la actividad desarrollada por el trabajador independiente, se deberá hacer la historia ocupacional.

El profesional que realice la historia ocupacional debe contar con el título de experto profesional en prevención de riesgos y tener, a lo menos, 2 años de experiencia en evaluaciones de riesgos en empresas, de preferencia en el riesgo específico que motiva la solicitud de la historia ocupacional. En caso de trabajadores con enfermedades por agentes de riesgo que hubieran estado en programas de vigilancia, el experto en prevención de riesgos debe contar con la capacitación de los protocolos de vigilancia ambiental y de la salud publicadas por el Ministerio de Salud. El organismo administrador deberá mantener un registro de la capacitación y de los profesionales que realizan la historia ocupacional en su Institución.

El formato de la historia ocupacional, así como la definición de sus campos y las instrucciones para completarlo, se contienen en los siguientes anexos: [Anexo N°7 "Formulario de Historia ocupacional"](#); [Anexo N°8 "Definición de los campos de la historia ocupacional"](#) y [Anexo N°9 "Instrucciones para completar el formulario de la historia ocupacional"](#). No obstante, el formato del [Anexo N°7 "Formulario de Historia ocupacional"](#) podrá ser modificado por cada organismo administrador o empresa con administración delegada, siempre y cuando contenga los elementos mínimos que se especifican en dicho anexo.

El documento de la historia ocupacional deberá ser enviado a la Superintendencia de Seguridad Social mediante el documento electrónico establecido en el [Anexo N°49 "Documento electrónico de la historia ocupacional"](#), de la [Letra G, Título I del Libro IX](#).

La historia ocupacional debe ser realizada con el respaldo del certificado de cotizaciones, documento obligatorio para la confección y validación de los empleadores formales, formando parte de los elementos que debe contener el expediente. En caso que el trabajador se niegue a entregar dicho documento, el organismo administrador deberá dejar respaldo de su negativa con firma.

La exposición a un determinado agente de riesgo será verificada por el área de prevención de riesgos profesionales, que aportará los antecedentes técnicos incluyendo evaluaciones ambientales presentes en el o en los lugares de

trabajo donde se desempeñó el trabajador. En caso de no existir evaluaciones ambientales vigentes para el puesto de trabajo actual, el organismo administrador deberá realizar las evaluaciones ambientales para definir si existe o no exposición al agente de riesgo por el cual se está evaluando al trabajador.

~~En caso de no existir evaluaciones ambientales históricas, se considerará la opción de registro a juicio de experto mediante la entrevista, donde la información recopilada permitirá definir presencia de agentes de riesgos y/o exposición en la(s) tarea(s) que realizaba el trabajador en evaluación, para este efecto también puede requerirse la opinión de otros profesionales, tales como higienistas, ergónomos, entre otros. En estos casos, el campo de "juicio de experto" del formato del Anexo N°7 "Formulario de Historia ocupacional", de la Letra H, Título III del Libro III, deberá ser completado de manera obligatoria y no podrá registrarse "sin antecedentes". El organismo administrador o la empresa con administración delegada que se encuentra estudiando el origen de una enfermedad deberá solicitar antecedentes y/o la realización de las evaluaciones ambientales a las empresas con administración delegada o a los organismos administradores de las entidades empleadoras donde el trabajador habría estado expuesto al agente de riesgo que se está evaluando. En caso de no existir evaluaciones ambientales históricas o de no haber sido posible realizarlas por el anterior organismo administrador o empresas con administración delegada, según corresponda, se considerará la opción de registro a juicio de experto mediante entrevista, donde la información recopilada permitirá definir la presencia de agentes de riesgos y/o exposición en la(s) tarea(s) que realizaba el trabajador en evaluación. Para este efecto también puede requerirse la opinión de otros profesionales, tales como higienistas, ergónomos, entre otros. En estos casos, el campo de "juicio de experto" del formato del Anexo N°7 "Formulario de Historia ocupacional", de la Letra H, Título III del Libro III, deberá ser completado de manera obligatoria y no podrá registrarse "sin antecedentes".~~

Por lo tanto, la historia ocupacional se elabora en base a una entrevista personal con el trabajador y con los resultados del estudio del o de los puestos de trabajo y de las evaluaciones ambientales disponibles y aquellas que sea necesario realizar para evaluar la exposición.

Se debe realizar una historia ocupacional por cada agente de riesgo que pudiera originar la enfermedad en estudio.

~~La información registrada en la historia ocupacional deberá ser remitida a la empresa donde el trabajador se encuentra contratado al momento de la evaluación o a la última empresa en donde prestó servicios. Esta notificación debe realizarla el organismo administrador vía correo electrónico y solo con la~~

información que se relacione con dicha empresa. La información registrada en la historia ocupacional deberá ser remitida a la última entidad empleadora donde el trabajador estuvo expuesto al agente o factor de riesgo supuestamente condicionante de la enfermedad evaluada. Esta notificación debe realizarse vía correo electrónico y solo con la información que se relacione con dicha entidad empleadora. En el evento que la entidad empleadora se encuentre adherida o afiliada a otro organismo administrador, se deberá solicitar a este último que efectúe dicha notificación.

La entidad empleadora ~~empresa~~ notificada dispondrá de 5 días hábiles, a contar del día siguiente a la notificación del organismo administrador, para aportar información adicional o efectuar correcciones. De no haber respuesta en el plazo mencionado, se considerará como aceptada.

Si dicha entidad aporta nuevos antecedentes~~En caso de nuevos antecedentes aportados por la(s) empresa(s) que recibe la historia ocupacional para revisión de información,~~ éstos deberán ser respaldados con las pruebas o antecedentes que den cuenta de lo referido. No es necesario citar nuevamente al trabajador, ya que, en una etapa posterior y en base a los antecedentes presentados, el Médico del Trabajo y/o Comité evaluará dicha información. En ningún caso, el documento de la historia ocupacional elaborado inicialmente será modificado ni requerirá nuevamente la firma del trabajador.

Tratándose de trabajadores independientes que prestan servicios en una entidad y de empresas con trabajadores bajo régimen de subcontratación, para la realización de las evaluaciones señaladas en las letras a) y b) precedente, los organismos administradores involucrados deberán tener presente lo siguiente:

- a. Si el trabajador independiente y la entidad donde presta servicios se encuentran adheridos o afiliados al mismo organismo administrador éste deberá solicitar autorización a esa entidad para realizar las evaluaciones de las condiciones de trabajo, haciéndole presente que, de acuerdo con el artículo 20 del D.S. 67, de 2008, el trabajador independiente que presta servicios en una entidad tiene derecho a ser informado por ésta sobre los agentes de riesgo a los que se encuentra expuesto, lo que conlleva la consecuente obligación de dicha entidad empleadora de proporcionar tal información o permitir que ésta sea recabada.

En el evento que se detecte un factor de riesgo, el organismo administrador deberá evaluar si existen trabajadores de esa entidad empleadora expuestos, procediendo, en caso afirmativo, según lo instruido la letra a), número 1, Capítulo III, Letra F, Título II, del Libro IV.

En cambio, si el trabajador independiente y la entidad donde presta servicios se encuentran adheridos o afiliados a organismos administradores distintos, aquél al que pertenece el trabajador independiente deberá solicitar a dicha entidad su autorización para realizar las evaluaciones de las condiciones de trabajo, haciéndole presente que en caso de detectar la existencia de un factor de riesgo y trabajadores de su dependencia también expuestos, se lo comunicará al organismo administrador de su adhesión, conforme a lo instruido en la letra a), número 1, Capítulo III, Letra F, Título II, del Libro IV, para que evalúe su ingreso a un programa de vigilancia del ambiente y de la salud de sus trabajadores y le prescriba las medidas que procedan para el control de ese riesgo.

Si la entidad contratante no otorga su autorización al organismo administrador del trabajador independiente, éste deberá solicitar al organismo administrador de esa entidad que le prescriba otorgar las facilidades necesarias para evaluar las condiciones de trabajo, fundado en la posibilidad de que existan trabajadores de su dependencia también expuestos al presunto riesgo.

Ahora bien, si la entidad contratante no cumple esa prescripción, el organismo administrador en que se encuentre adherida o afiliada le deberá recargar su tasa de cotización adicional diferenciada por un período de 3 meses, dictando al efecto una resolución conforme a lo instruido en la letra d), número 2, Capítulo IV, Letra B, Título II, del Libro II. Si durante ese plazo de 3 meses, la entidad contratante cumple con la prescripción, se deberá rebajar a 2 meses la aplicación del recargo, por haber cesado la causa que le dio origen.

Por su parte, una vez realiza las evaluaciones el organismo administrador del trabajador independiente deberá informar al organismo administrador de la entidad contratante los resultados de esas evaluaciones, resguardando la información de carácter sensible que pudieren contener.

- b. Por su parte, si la empresa contratista y la empresa principal se encuentran adheridas o afiliadas al mismo organismo administrador, éste deberá realizar esas evaluaciones y, en el evento que detecte un factor de riesgo, evaluar si existen otros trabajadores expuestos, sean estos de la contratista o de la principal.

De constatarse la existencia de un riesgo, deberá prescribir tanto a la empresa contratista, como a la empresa principal, las medidas de control que les corresponda implementar dentro de sus respectivos ámbitos de acción y evaluar su ingreso a los programas de vigilancia del ambiente y de la salud.

En cambio, si la empresa contratista y la empresa principal se encuentran adheridas o afiliadas a un organismo administrador distinto, el organismo donde se encuentre adherida la empresa contratista deberá solicitar a la principal su autorización para realizar las evaluaciones de las condiciones de

trabajo, haciéndole presente a dicha entidad que, en caso de detectar la existencia de un factor de riesgo y trabajadores de su dependencia también expuestos, se lo comunicará al organismo administrador de su adhesión, para que evalúe su ingreso a un programa de vigilancia del ambiente y de la salud de sus trabajadores y le prescriba las medidas que procedan para el control de ese riesgo.

Si no es posible efectuar las evaluaciones indicadas en las letras a) y b), del párrafo segundo precedente porque el trabajador independiente se opone a su realización o porque existen otros impedimentos, el organismo administrador de su adhesión deberá dejar constancia de dicha situación, y proceder conforme a lo instruido en el número 6 de este Capítulo IV

5. Resolución de calificación

El pronunciamiento del médico de urgencia, del Médico del Trabajo o del Comité de Calificación, según corresponda, deberá formalizarse mediante la emisión de una Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744 (RECA), que podrá ser suscrita por alguno de los médicos calificadores.

Dicha resolución, en su versión impresa, deberá ser notificada al trabajador evaluado y a su entidad empleadora, dentro de los 5 días hábiles siguientes a su emisión.

La notificación al trabajador podrá efectuarse personalmente, dejando constancia de la fecha en que ésta se realice, por correo electrónico a los trabajadores que consientan expresamente en ser notificados por esa vía o a través de carta certificada a la dirección que el trabajador señale al momento de solicitar atención médica por primera vez en los servicios asistenciales del organismo administrador o de sus prestadores médicos en convenio, respecto de la patología objeto de calificación.

El calificador deberá elaborar un informe con los fundamentos de la calificación y los demás datos indicados en el [Anexo N°6 "Informe sobre los fundamentos de la calificación de la enfermedad"](#) de la Letra H, Título III del Libro III. Se entenderá por fundamento de la calificación la expresión de un juicio experto que considere todos los elementos evaluados y que, en forma consistente con dichos elementos, concluya en la declaración de origen laboral o común de la enfermedad evaluada. Se exceptúan de esta obligación los casos calificados por el médico de urgencia, conforme a lo establecido en el [número 1. Médico de urgencia, Capítulo II, Letra A, Título III del Libro III.](#)

El documento de los fundamentos de calificación deberá ser enviado a la Superintendencia de Seguridad Social mediante el documento electrónico establecido en el [Anexo N°50 "Documento electrónico de los fundamentos de la calificación de la enfermedad"](#), de la [Letra G, Título I del Libro IX.](#)

En caso que el trabajador evaluado haya contraído la enfermedad en una entidad empleadora adherida o afiliada a otro organismo administrador, deberá notificar la RECA a dicho organismo y, por intermedio de éste, a esa entidad empleadora.

6. Situaciones especiales

(...)

7. Derivación a régimen de salud común

(...)

8. Cambio de puesto de trabajo y/o readecuación de las condiciones de trabajo

(...)

9. Incorporación a programas de vigilancia epidemiológica

Siempre que se diagnostique a un trabajador una enfermedad profesional, el organismo administrador o administrador delegado deberá incorporar a la entidad empleadora o centro de trabajo, según corresponda, a sus programas de vigilancia epidemiológica. En caso que la calificación de la enfermedad sea efectuada por un organismo administrador distinto de aquél en que se encuentra adherida la última entidad empleadora donde el trabajador estuvo expuesto al agente de riesgo, el organismo administrador de esa entidad empleadora deberá evaluar si persiste la existencia del agente de riesgo condicionante de la enfermedad y, en caso afirmativo, incorporar a sus trabajadores a sus programas de vigilancia epidemiológica.

Se deberá brindar especial atención a los trabajadores que forman parte del grupo de exposición similar - sea éste por el nivel de riesgo al que están expuestos, las tareas que desempeñan o la unidad organizacional a la que pertenecen-, con la finalidad de realizar la pesquisa activa de casos.

Para dicho efecto, se deberán aplicar los protocolos de programas de vigilancia establecidos por el Ministerio de Salud para el o los agentes de que se trate.

En caso de no existir un protocolo establecido, el organismo administrador o administrador delegado deberá elaborar un programa de vigilancia para el agente en cuestión y remitir, para conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, su protocolo interno, dentro de un plazo no superior a 90 días corridos, contado desde la calificación de la enfermedad.

El organismo administrador o administrador delegado deberá informar a la Superintendencia de Seguridad Social toda modificación a sus protocolos internos, en un plazo no superior a 45 días corridos, de acuerdo con las instrucciones del [Capítulo XI, Letra F, Título II del Libro IV](#).

Si el trabajador al que se diagnostica una enfermedad profesional es un trabajador independiente que presta servicios en una entidad contratante, se deberá proceder conforme a lo instruido en el número 1, del Capítulo III, Letra F, Título II, Libro IV.

10. Auditoría del proceso de calificación

(...)

11. Prescripción de medidas al trabajador independiente

(...)