

TEXTO CON CONTROL DE CAMBIO AJUSTES Y/O ERRORES COMPENDIO

Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO/

TÍTULO IV. Organismos administradores y administradores delegados/ D. Administradores delegados/

3. Conformación

- a) Las entidades empleadoras que, cumpliendo con las exigencias legales y reglamentarias ejerzan el derecho de ser administradores delegados, deberán solicitarlo por escrito ante el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), acompañando los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos que se detallan en el inciso primero y en las letras a), f), y g) del artículo 23 del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) presentará los antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social, quien autorizará la delegación, previo informe de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, que corresponda, conforme a lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley N° 16.744.

- b) La garantía a que se refiere la letra e) del número 2. anterior, deberá constituirse dentro de los de 30 días siguientes a la fecha en que la Superintendencia de Seguridad Social otorgue su autorización, bajo sanción de caducidad de la misma, conforme a las instrucciones contenidas en la Letra C, Título III del Libro VIII.
- c) De igual modo, las entidades empleadoras que quieran asumir la calidad de administrador delegado deberán ~~cumplir con lo establecido en el artículo 7 del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esto es,~~ acompañar a la solicitud que se indica en la letra a) precedente, una memoria explicativa acerca de las actividades de prevención de riesgos proyectadas, que contenga información completa sobre organización, personal técnico y recursos, programas de trabajo y sistemas de evaluación de resultados.

4. Término de la administración delegada

Los administradores delegados tendrán derecho a poner término a dicha calidad, en forma voluntaria, debiendo aplicar las instrucciones señaladas en la letra a) siguiente.

Por su parte, en el evento que no se dé cumplimiento a las condiciones que le fueron exigidas para su conformación, la Superintendencia de Seguridad Social podrá revocar la delegación, debiéndose cumplir las instrucciones señaladas en la siguiente letra b).

En cualquiera de los casos descritos anteriormente, la entidad empleadora deberá a partir de la fecha de autorización de la renuncia o de la revocación, efectuar todas las cotizaciones del Seguro de la Ley N°16.744 respecto de sus trabajadores, en alguna mutualidad de empleadores o en el Instituto de Seguridad Laboral.

Por tanto, se podrá poner término, a ser administrador delegado del Seguro de la Ley N°16.744, a través de la:

- a) Renuncia de la delegación

(.....)

b) Revocación de la delegación

Las condiciones y/o requisitos exigidos para la obtención de la calidad de administrador delegado, deberán subsistir durante todo el período en que las entidades empleadoras ejerzan la administración del seguro. La falta de cualquiera de ellas, en cualquier momento que se produzca, dará margen para que la Superintendencia de Seguridad Social revoque la referida delegación.

Asimismo, ~~conforme a lo establecido en el artículo 6° del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social~~, si a juicio de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, se comprueba un incumplimiento o ineficiencia en los resultados de las actividades de prevención que deban desarrollar los administradores delegados, esta circunstancia será causal suficiente para que dicha entidad solicite a la Superintendencia de Seguridad Social la revocación de la delegación.

Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social en su calidad de fiscalizador de la Ley N°16.744, analizará tal situación y emitirá una resolución exenta con su pronunciamiento. En el evento que se resuelva revocar la administración delegada, dicha resolución indicará la fecha a partir de la cual se revoca la delegación del Seguro de la Ley N° 16.744.

Revocada la delegación, el capital, reajuste e intereses de la garantía constituida, cederán a favor del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y de los Servicios de Salud, de acuerdo a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

De acuerdo a lo señalado en el artículo 27 del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, una vez revocada la delegación, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) en su calidad de organismo delegante asumirá respecto de los trabajadores de la entidad empleadora, todas las obligaciones que le impone la ley. Los subsidios por incapacidad laboral e indemnizaciones que se estuvieren pagando al momento de la revocación, serán de responsabilidad de la entidad empleadora hasta su extinción.

TÍTULO VII. Financiamiento

A. Fuentes de financiamiento

El Seguro de la Ley N°16.744, se financia con los siguientes recursos:

1. Cotizaciones

Las cotizaciones mensuales de cargo de las entidades empleadoras y de los trabajadores independientes, están conformadas por:

a) Cotización básica

Cotización de carácter general cuya tasa equivale a un 0,90% de las remuneraciones o rentas imponibles.

b) Cotización adicional diferenciada

Esta es de dos tipos:

i) Las tasas establecidas en el D.S. N°110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en función del riesgo presunto asociado a la actividad económica, aplicable a las entidades empleadoras que no se encuentren afectas a evaluación por siniestralidad efectiva, o

ii) Las tasas fijadas de acuerdo con el procedimiento de cálculo previsto en el D.S. N°67, de 1999, del citado Ministerio, respecto de las entidades empleadoras que, al 1° de julio del año que se realiza el

proceso de evaluación por siniestralidad efectiva, hayan estado adheridas a algún organismo administrador por un lapso que, en conjunto, abarque al menos 24 meses consecutivos. Dicho proceso se realiza cada dos años y según su resultado, la cotización adicional diferenciada vigente podrá ser rebajada o aumentada.

Se exceptúan del proceso de evaluación por siniestralidad efectiva, los empleadores que tengan contratados un número máximo de dos trabajadores de casa particular y los trabajadores independientes.

~~c) Cotización extraordinaria~~

~~Corresponde a la cotización prevista en el artículo sexto transitorio de la Ley N°19.578, aplicable a remuneraciones o rentas imponibles devengadas entre el 1° de septiembre de 1998 y el 31 de diciembre de 2019.~~

~~Los porcentajes de la cotización extraordinaria aplicables a las remuneraciones o rentas imponibles del período señalado, se indican en la Letra C. Cotización extraordinaria, Título II del Libro II;~~

2. El producto de los intereses y multas que cada organismo administrador aplique en conformidad al artículo 18 de la Ley N°16.744;
3. Las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
4. Las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir en caso de incumplimiento de la obligación de afiliación o de accidentes o enfermedades debidos a culpa o dolo de ésta o de un tercero.

TÍTULO VIII. Regulación y fiscalización / A. Superintendencia de Seguridad Social

2. Entidades sometidas a fiscalización en materias específicas
 - a) Las SEREMI de Salud

La Superintendencia de Seguridad Social, en lo relativo a las actividades de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los organismos administradores de la Ley N°16.744 y en uso de sus facultades, puede y debe orientar esta labor, enviar y/o requerir informes a las SEREMIS de Salud o éstas de oficio poner en su conocimiento las deficiencias que notaren en esta materia, especialmente en aquellas que dicen relación con la fiscalización de las actividades de prevención de los organismos administradores de la Ley N°16.744.

- b) Las empresas con administración delegada de la Ley N°16.744.
 - c) Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), en lo relativo al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades, como la calificación de las enfermedades profesionales.

**LIBRO II. AFILIACIÓN Y COTIZACIONES /
TÍTULO II. Cotizaciones /B. Cotización adicional diferenciada/CAPÍTULO III. Proceso de evaluación**

1. Inicio del Proceso

Las SEREMI de Salud y las mutualidades de empleadores evaluarán cada dos años la siniestralidad efectiva ocurrida en las respectivas entidades empleadoras y en los administradores delegados, en el período de evaluación. Dicho proceso se realizará durante el segundo semestre del año calendario en que corresponda efectuarla.

Respecto de las entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, así como de las empresas con administración delegada, la evaluación que realicen las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud se

hará teniendo en cuenta el informe emitido por dicho Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde. Este informe deberá ingresar a las secretarías regionales ministeriales de salud a más tardar el 15 de agosto del año en que se realice la evaluación.

Al respecto, la Superintendencia de Seguridad Social remitirá a ese Instituto, en el mes de agosto del año en que corresponda realizar el Proceso de Evaluación, la información estadística de los accidentes y enfermedades que corresponda a los administradores delegados, contenida en el Anexo N°36:'Informe

estadístico de los administradores delegados del Seguro de la Ley N°16.744 y Bases para información de trabajadoras(es) protegidas(os)', de la Letra C. Anexos, del Título IV, Libro IX, disponible desde el mes de enero del año 2021. Lo anterior, sin perjuicio de la información que le deben remitir los administradores delegados para la elaboración del informe señalado en el párrafo anterior.

(.....)

7. Determinación de la Tasa de Cotización Adicional por Siniestralidad Efectiva

Una vez calculada la Tasa de Siniestralidad Total se determinará la Tasa de Cotización Adicional conforme a la siguiente tabla:

TABLA N°3*	
Tasa de Siniestralidad Total	Cotización Adicional (%)
0 a 32	0.00
33 a 64	0.34
65 a 96	0.68
.....	
.....	
981 y más	6.80

* Tabla contenida en el artículo 5° del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En el evento que en el Periodo de Evaluación hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el organismo administrador que corresponda deberá investigar la causa del o los siniestros y si se formare la convicción que ellos se hubieren originado por falta de prevención por parte de la entidad empleadora, en esa investigación se concluye que se han originado por la falta de medidas preventivas que, de haber sido tomadas por la entidad empleadora, hubieran evitado el accidente, la tasa de cotización adicional determinada se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la tabla precedente.

Las citadas investigaciones deberán efectuarse inmediatamente después de ocurrido el accidente, de modo que permita utilizar oportunamente dicha información en el Proceso de Evaluación.

CAPÍTULO IV. Recargos de la tasa de cotización adicional /

2. Por condiciones de seguridad o higiene deficientes o el incumplimiento de las medidas de prevención prescritas por el organismo administrador

El inciso segundo del artículo 16 de la Ley N°16.744, dispone que las empresas o entidades empleadoras que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, "deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan".

En el mismo orden, el artículo 68° de la citada ley, establece que las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriba la autoridad sanitaria o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, precisando, en su inciso segundo, que el incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por la autoridad sanitaria de acuerdo

con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la citada ley.

Por su parte, el artículo ~~2° del D.S. N°40, de 1969~~ 6° del D.S. N°44, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que es obligación de los organismos administradores aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

Dicho recargo se adicionará a la cotización adicional diferenciada por siniestralidad efectiva o por riesgo de actividad económica a la que se encuentra afecta la entidad empleadora:

- a) Causales
(.....)

CAPÍTULO V. Transferencia de información por cambio de organismo administrador

1. Antecedentes necesarios para la determinación de la tasa de cotización adicional diferenciada

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando una entidad empleadora se cambie de organismo administrador, el nuevo organismo deberá requerir al anterior, los antecedentes necesarios para la aplicación de dicho reglamento y la tasa de cotización a que se encuentre afecta.

Para estos efectos, las mutualidades de empleadores o el Instituto de Seguridad Laboral, según corresponda, deberán solicitar al anterior organismo administrador, lo siguiente:

- a) Individualización de la entidad empleadora
 - i) Código de actividad económica;
 - ii) Nombre o razón social;
 - iii) Rut, y
 - iv) Tasa de cotización adicional que registra a la fecha del cambio de organismo
- b) Los antecedentes estadísticos mensuales, de los tres periodos anuales a considerar en el siguiente proceso de evaluación en que se aplique el citado D.S. N°67, según el siguiente detalle
 - i) Número de trabajadores por los que se cotizó;
 - ii) Número de días de subsidio por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ya sea, que el subsidio haya sido cobrado o no;
 - iii) Las incapacidades permanentes provocadas por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales en las que se haya reconocido un grado de invalidez de 15% o más, señalando el grado de invalidez decretado y si se trata de una primera evaluación o de un aumento del grado de incapacidad. En este último caso, deberá indicarse la fecha de las evaluaciones anteriores y el grado de invalidez decretado en cada oportunidad; y
 - iv) Las muertes producidas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada del siniestro que la causó.

La información detallada precedentemente, deberá requerirse dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de la aceptación de la adhesión de la entidad empleadora en el caso de las mutualidades, o desde la fecha de toma de conocimiento del pago o declaración de las cotizaciones, en el caso del Instituto de Seguridad Laboral.

El anterior organismo administrador deberá proporcionar al nuevo, los antecedentes solicitados dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

Los antecedentes estadísticos deberán contar con respaldo documentado y ser remitidos por el gerente general o el jefe superior, según el caso, o por la persona en quien se hubiere delegado esta función, sin perjuicio de que puedan ser remitidos por medio electrónico para facilitar su manejo y hacer más expedito su despacho.

Para efectos de su utilización en la aplicación del D.S. N°67, de 1999, dichos antecedentes deberán mantenerse todo el tiempo que se requiera legalmente, vale decir, a lo menos, mientras estén comprendidos en el período de cinco años establecido en el inciso final de la letra a), del artículo 2° de dicho decreto.

- c) Considerando que la resolución que fija la tasa de cotización adicional es el documento que da certeza al nuevo organismo administrador respecto de cuál es la tasa que debe aplicar, deberá solicitar dicho antecedente al anterior organismo, dentro del mismo plazo de dos días hábiles establecido en la letra b) precedente, acompañando una copia de la solicitud de adhesión que acredite la intención de la entidad empleadora de incorporarse a esa mutualidad. A su vez, el organismo administrador requerido deberá remitir copia de la señalada resolución a la mutualidad requirente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ésta la sea solicitada.

Si el cambio se produce durante el período en que se realiza el proceso de evaluación, el organismo administrador encargado de su realización deberá notificar al nuevo, la resolución que fije la tasa de cotización adicional, acompañada de los antecedentes que sustentan su cálculo. Además, deberá notificar al nuevo organismo administrador, las resoluciones de los recursos interpuestos en contra de dicha resolución.

TÍTULO II. Cotizaciones /

~~C. Cotización extraordinaria~~

~~El artículo sexto transitorio de la Ley N°19.578, estableció, a contar del 1° de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto de 2004, una cotización extraordinaria del 0,05% de las remuneraciones y/o rentas imponibles de cargo del empleador o trabajador independiente, según corresponda, en favor del Seguro Social de la Ley N°16.744, con el objeto de financiar los mejoramientos extraordinarios de pensiones y los demás beneficios pecuniarios extraordinarios. Posteriormente, la vigencia de dicha cotización extraordinaria fue ampliada por las siguientes disposiciones: el artículo único de la Ley N°19.969 hasta el 31 de agosto de 2008; el artículo 1° de la Ley N°20.288 hasta el 31 de agosto de 2011; el artículo único de la Ley N°20.532 hasta el 31 de marzo de 2014; el artículo único de la Ley N°20.739 hasta el 31 de marzo de 2017.~~

~~Finalmente, el artículo 1° de la Ley N°21.010 estableció para los periodos que a continuación se indican, los siguientes porcentajes para la cotización extraordinaria:~~

~~Un 0,04% desde el 1 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2017;
Un 0,015% desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2018, y
Un 0,01% desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019.~~

D. Cotizaciones de trabajadores independientes / CAPÍTULO I. Registro y Cotizaciones

2. Cotizaciones de la Ley N°16.744 a ser enteradas por los trabajadores independientes del artículo 88 de la Ley N°20.255

Los trabajadores independientes a que se refiere el artículo 88 de la Ley N°20.255, esto es, aquellos que perciben rentas del artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta- quedarán obligados a pagar la cotización básica general contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N°16.744, la cotización adicional diferenciada que corresponda en los términos previstos en los artículos 15 y 16 de la Ley N°16.744 y en sus respectivos reglamentos, ~~y, hasta diciembre de 2019, la cotización extraordinaria establecida por el artículo sexto transitorio de la Ley N°19.578.~~

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° bis del D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores independientes no están afectos al Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva, ni a los procedimientos administrativos correspondientes. Con todo, dichos trabajadores mantendrán vigente la tasa de cotización adicional a que se encontraban afectos al 2 de septiembre del 2009, esto es, la fecha de entrada en vigencia del mencionado artículo 6° bis, en caso que ello proceda o la que se aplique según su actividad o la cotización recargada por aplicación del artículo 15 del D.S. N°67, antes citado.

(.....)

LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES/

TÍTULO I. Denuncias / A. Denuncia de Accidente de Trabajo y de Enfermedad Profesional /Capítulo V. Tramitación de la Licencia Médica Electrónica emitida como tipo 5 o 6

1. Antecedentes generales

Para la tramitación de una Licencia Médica Electrónica emitida como tipo 5 o 6, deberán existir convenios de prestación de servicios informáticos entre el operador del sistema de información para el otorgamiento y tramitación de Licencias Médicas Electrónicas y aquellas personas y entidades que intervienen en la emisión, tramitación y pronunciamiento de la licencia médica, ya sean profesionales habilitados para otorgar licencias médicas, prestadores, organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y empresas con administración delegada.

~~El sistema de información, el monitoreo de dicho sistema y los convenios de prestación de servicios informáticos, se regirán por las instrucciones contenidas en la Circular N°2.338, de 2006, de la Superintendencia de Seguridad Social y por lo establecido en el documento técnico "Requisitos Tecnológicos de la Licencia Médica Electrónica tipo 5 y 6", disponible en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social.~~

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y las empresas con administración delegada, deberán suscribir convenios de prestación de servicios con todos los operadores del sistema de información vigentes, a fin de asegurar la recepción de la totalidad de las Licencias Médicas Electrónicas tipo 5 y 6 emitidas a sus trabajadores adheridos o afiliados. ~~Asimismo, dichas entidades deberán implementar un servicio web de afiliados, conforme a lo señalado en el documento técnico "Requisitos tecnológicos de la Licencia Médica Electrónica tipo 5 y 6", que proporcione información tanto de trabajadores como empleadores, el que deberá estar disponible para todos los operadores del sistema de información. Los operadores del sistema de información deberán establecer los resguardos que sean necesarios para garantizar la confidencialidad en el uso de dicha información.~~

4. Tramitación de la Licencia Médica Electrónica tipo 5 y 6 por el organismo administrador y administrador delegado del Seguro de la Ley N°16.744

- a) Tramitación de la Licencia Médica Electrónica tipo 5 o 6 emitida a trabajadores adheridos a una mutualidad de empleadores
(.....)
- b) Tramitación de la Licencia Médica Electrónica tipo 5 o 6 emitida a trabajadores a liados al Instituto de Seguridad Laboral (ISL) o pertenecientes a una empresa con administración delegada

Una vez presentada la Licencia Médica Electrónica Tipo 5 o 6 por el empleador o el trabajador independiente adscrito, o bien cuando haya transcurrido el plazo sin que el empleador haya cumplido con las obligaciones señaladas en el número 3 del presente Capítulo V, de inmediato ésta quedará en el sistema de información a disposición del ISL o de la empresa con administración delegada, según corresponda, quienes podrán acceder a dicho sistema previa autenticación electrónica.

El ISL o la empresa con administración delegada, según corresponda, ~~deberá completar los datos correspondientes a las Zonas B y E, que se individualizan en el documento técnico "Requisitos Tecnológicos de la Licencia Médica Electrónica Tipo 5 o 6"~~, dentro del mismo plazo con el que cuenta para efectuar la calificación del origen de la patología, conforme a lo establecido en el Título II y Título III, ambos del Libro III y las instrucciones señaladas en el Anexo N°38 "Instrucciones para completar la Zona B de las Licencias Médicas tipo 5 o 6". ~~Además,~~ deberán cumplir con lo instruido en el número 4, Capítulo III, Letra B, Título I del Libro IX.

Si el ISL o la empresa con administración delegada determinan que la calificación de la patología contenida en la Licencia Médica Electrónica Tipo 5 o 6 corresponde a otro organismo administrador, deberá derivarla a la entidad que corresponda, a través del sistema de información.

La tramitación de la Licencia Médica Electrónica Tipo 5 o 6 terminará una vez que el ISL o la empresa con administración delegada haya completado los datos señalados.

C. Anexos



Anexo N°1: Formulario de Advertencia – Trabajador Dependiente



Anexo N°2: Formulario de Advertencia - Trabajador Independiente



Anexo N°38: Instrucciones para completar la zona B de las Licencias Médicas Tipo 5 o 6



Anexo N°~~39~~ 40: Contenido mínimo del folleto informativo, cuando el accidente del trabajo o de trayecto o enfermedad profesional fue calificado de origen común o no laboral **[Modifica número]**

TÍTULO II. Calificación de accidentes del trabajo / A. Accidentes del trabajo / CAPÍTULO IV. Calificación del origen de los accidentes

2. Calificación durante la primera atención médica

La determinación del origen de un accidente podrá ser efectuada por el médico del organismo administrador o del administrador delegado al momento de otorgarse la primera atención la persona trabajadora, en un servicio de urgencia, en los servicios asistenciales ubicados en las agencias del organismo administrador o en un policlínico situado en una empresa, sólo cuando dicha calificación pueda realizarse en base a los antecedentes médicos disponibles, incluido el relato debidamente suscrito por la persona trabajadora o lo señalado por la entidad empleadora en la respectiva DIAT, sin necesidad de contar con alguna otra información adicional. Tratándose de personas trabajadoras de entidades empleadoras afiliadas al ISL o adheridas a una mutual, o de empresas con administración delegada y que hubieren sido atendidos por un prestador médico en convenio, la calificación deberá ser efectuada por un médico del respectivo organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, y no procederá la delegación de esta facultad en los médicos de los prestadores en convenio.

El profesional del organismo administrador o del administrador delegado deberá consignar en la ficha clínica los fundamentos médicos que justifiquen la calificación efectuada, pronunciándose, además, respecto de la compatibilidad del mecanismo lesional descrito con el diagnóstico formulado y dejando constancia de los exámenes de laboratorio y/o imágenes que se hayan tenido a la vista para efectuar la calificación del accidente. Adicionalmente, el profesional médico deberá explicar a la persona trabajadora, de manera clara y comprensible, los fundamentos de la calificación médica realizada. Lo señalado en el presente párrafo deberá aplicarse en todos aquellos accidentes que sean calificados como de origen común, sin perjuicio de que el organismo administrador o del administrador delegado podrá hacerlo extensivo también a los accidentes calificados como de origen laboral.

Una vez efectuada la calificación, el médico deberá emitir la Resolución de Calificación (RECA) inmediatamente, entregando una copia a la persona trabajadora.

Tratándose de casos calificados como de origen común o no laboral, conjuntamente con la entrega de la Resolución de Calificación (RECA), el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, deberá poner a disposición de la persona trabajadora un folleto informativo que tenga por objeto orientar al interesado respecto a qué acciones deberá seguir cuando el accidente del trabajo o de trayecto sea calificado como No Laboral. Esta información podrá ser entregada en forma física (folleto impreso) o vía electrónica. En caso de un correo electrónico, se requiere previamente haber dado su consentimiento. La información a entregar por esta vía, también podrá ser adjuntando un video educativo e informativo. En todo caso, cualquiera sea el medio, la información deberá contener, como mínimo, los elementos indicados en el Anexo N°3940: "Contenido mínimo del folleto informativo cuando el accidente o enfermedad es calificado como de origen común o No Laboral", de la Letra C, del Título I, de este Libro III.

Respecto al envío de un video educativo e informativo, mediante un correo electrónico, el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, deberá utilizar mecanismos que garanticen que la información sea proporcionada por medios seguros.

TÍTULO III. Calificación de enfermedades profesionales / A. Protocolo General /CAPÍTULO IV. Proceso de calificación

7. Derivación a régimen de salud común

Si se determina que la enfermedad es de origen común, la persona trabajadora evaluada deberá ser citada para ser notificada que deberá continuar su tratamiento en su régimen previsional de salud común (FONASA o ISAPRE), y si no se presenta a dicha citación, deberá ser notificada por carta certificada.

Además, se deberá entregar a la persona trabajadora los siguientes documentos:

- b) Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744 (RECA) versión impresa;
- c) Informe sobre los fundamentos de la calificación de la enfermedad Anexo N°6: "Informe sobre los fundamentos de la calificación de la patología" de la Letra H, del Título III, de este Libro III.
- d) Informe de atenciones recibidas, diagnósticos realizados y la orientación de dónde continuar sus tratamientos, según corresponda;
- e) Copia de los informes y exámenes clínicos practicados, y
- f) Folleto informativo, cuyo contenido mínimo se establece en el Anexo N°39 40: "Contenido mínimo del folleto informativo cuando el accidente o enfermedad es calificado como de origen común", de la Letra C, del Título I, de este Libro III.

Todos los documentos individualizados precedentemente, son de carácter confidencial, salvo la resolución de calificación que, conforme a lo dispuesto en el artículo 72 letra e) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá ser notificada a la entidad empleadora, en su versión impresa, mediante carta certificada u otro medio idóneo.

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS/

TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras / B. Departamentos de Prevención de Riesgos

1. Entidades empleadoras obligadas a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

El artículo 66 de la Ley N°16.744 establece que será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en las empresas mineras, comerciales e industriales con más de 100 trabajadores.

~~El D.S. 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, los que deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuyo tiempo de atención y categoría (profesional o técnica), se encuentran regulados en sus artículos 10 y 11.~~

El Decreto N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de dichos Departamentos, cuyas disposiciones se encuentran en el Párrafo 4, Título III de dicho decreto.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán ser dirigidos por un experto en prevención de riesgos, cuya categoría (profesional o técnica) y tiempo de dedicación mínima se determinará conforme a lo dispuesto en los artículos 53, 54 y 55 del Decreto N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. Constitución del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en régimen de subcontratación

El artículo 66 bis de la Ley N°16.744, establece que los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, y velar por la constitución y funcionamiento, entre otros, de un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

Los requisitos para la constitución y funcionamiento de este Departamento se establecen en el D.S. N°76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al respecto, el artículo 26 del citado decreto, dispone que la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento este departamento, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100,

cualquiera sea su dependencia y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, siempre que se trate de actividades mineras, industriales y comerciales.

Ahora bien, el citado D.S. N°76, distingue dos situaciones respecto de la constitución y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

a) Empresa principal debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

En este caso, el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales que ya se encuentre constituido y en funcionamiento en la empresa principal, además de las funciones que le son propias, de acuerdo con el artículo ~~8° del D.S. N°40~~ 52 del Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debe asumir las establecidas en el artículo 31 del señalado D.S. N°76.

Así, en el caso de una empresa principal con más de una obra, faena o servicios propios de su giro, su Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá cumplir sus funciones y las establecidas para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en donde corresponda.

Dicho Departamento deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del D.S. N°76. Asimismo, en cada obra, faena o servicio propios de su giro, en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia señalada en el párrafo precedente, la empresa principal deberá contar con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo ~~8° del D.S. N°40~~ 52 del Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en el artículo 31 del D.S. N°76, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena.

Contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

b) Empresa principal no debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

En este caso, la empresa principal tendrá las siguientes opciones:

i) Podrá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que deberá asumir las funciones que corresponde cumplir al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones, conforme al ~~D.S. N°40, de 1969~~ Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Este Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional, contratado a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento. Asimismo, deberá contar en cada obra, faena, o servicio propio de su giro en que se cumpla la condición de número total de trabajadores y tiempo de permanencia, con los medios y el personal necesarios para cumplir con las funciones que se le establecen en el artículo 31, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada faena, así como las del artículo ~~8° del D.S. N°40~~ 52 del Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para todos los trabajadores de la empresa principal.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas

ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio, y su rotación, entre otros factores.

- ii) En caso que no constituya un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, estará obligada a adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en una obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100 y ese número se mantenga por más de 30 días corridos, cualquiera sea su dependencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 del D.S. N°76.

Si la empresa principal cuenta con dos o más obras, faenas o servicios que cumplan con los requisitos indicados, deberá constituir un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en cada uno de ellos.

Cada Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de categoría profesional y contratado a tiempo completo, de acuerdo con el artículo 30, del D.S. N°76 y contar con los medios y el personal necesario para cumplir las funciones que especialmente se le encomiendan en el artículo 31 del mismo decreto, para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en cada obra, faena o servicio en que se cumplan las condiciones de número total de trabajadores y tiempo de permanencia anteriormente señaladas.

El contar con el personal necesario para cumplir dichas funciones en cada obra, faena o servicio propio de su giro, supone la contratación de expertos en prevención de riesgos de cualquiera de las categorías vigentes, así como de administrativos, y/o profesionales y/o técnicos de otras disciplinas, como por ejemplo, profesionales médicos especialistas en salud ocupacional, higienistas ambientales, entre otros, lo que dependerá de las características de cada faena, como son, los riesgos presentes en los trabajos a desarrollar, la diversidad de empresas presentes, el número total de trabajadores en dicha obra, faena o servicio y su rotación, entre otros factores.

Por lo tanto, en los casos en que la empresa principal cuente con Departamento o decida constituir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá contratar dentro del personal necesario para cumplir las funciones del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, en la respectiva faena, a lo menos, a un experto en prevención de riesgos por el tiempo establecido en el [artículo 11 del D.S. N°40 artículo 55 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social](#). Para efectos de aplicar la tabla del señalado [artículo 11 artículo 55 del citado D.S. N°44](#), se deberá considerar el número total de trabajadores presentes en la faena, sin importar su dependencia y la tasa de cotización adicional genérica de la empresa principal.

Lo anteriormente expuesto, se resume en el siguiente cuadro:

SITUACIONES	ALTERNATIVAS	EN FAENAS
Normativa exige a la Empresa Principal tener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40) (Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)	DPREP debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo y cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP b.- DPRF	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40) (tiempo de dedicación según artículo 55 del D.S. N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)
Normativa no exige a la Empresa Principal contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40) (Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)	Empresa Principal puede constituir DPREP, el que debe estar a cargo de un experto profesional a tiempo completo. DPREP debe cumplir las siguientes funciones: a.- DPREP	Adicionalmente, debe contar con uno o más Experto(s) en Prevención de Riesgos (tiempo de atención según D.S. N°40) (tiempo de dedicación según artículo 55 del D.S. N° 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

	b.- DPRF	
	Empresa Principal decide no constituir DPREP. En cada faena (en que se cumplan las exigencias del art. 26 del D.S. N°76) debe constituir DPRF.	El jefe del DPRF debe ser un Experto profesional (tiempo completo)

DPREP: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la Empresa Principal (~~D.S. N°40~~)-(Decreto N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)
DPRF: Departamento de Prevención de Riesgos de Faena (D.S. N°76).

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

(.....)

3. Personal especializado en prevención

El inciso segundo del artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que, los organismos administradores para el desarrollo de las actividades permanentes de prevención de riesgos laborales, deberán 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 entidades empleadoras, y que para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, no podrán considerar al personal técnico que las entidades empleadoras dediquen a la prevención de riesgos. La Superintendencia de Seguridad Social analizará la procedencia de modificar esa proporción e impartirá las instrucciones respectivas.

Cuando la norma utiliza la expresión "personal especializado", alude al conjunto multidisciplinario de profesionales (médicos, enfermeras, expertos en prevención de riesgos laborales y psicólogos, higienistas industriales, ergónomos, 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, se deberá considerar al personal especializado con que cuenta cada organismo administrador, entendido de acuerdo al concepto señalado en el párrafo precedente, relacionado con el total de entidades empleadoras adheridas a dicha organismo, todo esto a nivel nacional.

Por otra parte la determinación de si los organismos administradores cumplen o no con la obligación fundamental que les impone el inciso primero del artículo 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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 los organismos administradores en sus entidades empleadoras adherentes; evaluándolas tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. En tal contexto, el cumplimiento de la proporción aritmética 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 el organismo administrador, que dicha entidad cumple con la obligación fundamental que le

imponer el ya citado artículo ~~3° del D.S. N°40 76 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social~~, realizando actividades permanentes de prevención.

(.....)

9. Obligaciones especiales referidas a trabajadores de centros de contacto o llamadas

a) Asistencia técnica en centros de contacto o llamadas

Los organismos administradores como parte de las actividades de prevención de riesgos profesionales dirigidas a las entidades empleadoras, para la gestión de los riesgos laborales de los teleoperadores(as), deberán:

- i) Prestar asistencia técnica para la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, de acuerdo.....)

~~El reporte de las actividades de asistencia técnica deberá remitirse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS) utilizando el archivo contenido en el Anexo N°8 "Asistencia Técnica Teleoperadores" de la circular del plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a más tardar el 29 de julio de 2022, con la información del primer semestre y el 31 de enero de 2023 con un consolidado anual referido al año 2022, y los archivos planos que deberán ser remitidos considerando las instrucciones de la Circular N°3.628, de 2021, de la Superintendencia de Seguridad Social.~~

El reporte de las actividades de asistencia técnica deberá remitirse a través del Sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS).

10. Sistema de registro documental para entidades empleadoras

Conforme a lo establecido en el artículo 72 del D.S. N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los organismos administradores deberán poner a disposición de la entidad empleadora un sistema de información para el registro de la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales.

Para tal efecto, los organismos administradores deberán poner a disposición, a través de sus plataformas, un modelo de sistema digital descargable o en línea, del tipo carpetas de repositorio para el registro de las actividades de seguridad y salud en el trabajo por parte de las entidades empleadoras, conforme a las exigencias establecidas en el citado D.S. N°44, que incluya una guía para facilitar su implementación y mantención, en el que se considere la estructura de registros y elementos mínimos que lo conformarán, los que se señalan en el capítulo II del Anexo N° **62 68**: "Registro documental de la información de la gestión de los riesgos laborales", de la Letra K. Anexos, Título II del Libro IV, así como, el acceso a los formatos tipo de la documentación requerida en el cumplimiento de estas materias, tales como, pautas de autoevaluación, formatos de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos IPER, programa de trabajo preventivo, entre otros, incluyendo a lo menos los indicados en el listado contenido en el Capítulo III del Anexo N° **62 68**: "Registro documental de la información de la gestión de los riesgos laborales", antes mencionado.

El organismo administrador deberá informar a la entidad empleadora que la documentación del sistema de registro debe mantenerla a disposición de las entidades fiscalizadoras que la requieran y del respectivo organismo administrador.

Además, el organismo administrador deberá elaborar cápsulas informativas sobre la gestión del sistema de registro (uso de la plataforma, descarga de documentos, uso de los formatos, codificación-foliado, firma, organización de la información, mantención y disponibilidad de los antecedentes, entre otros).

C. Asistencia técnica

11. Asistencia técnica para la aplicación del reglamento sobre vacunación de trabajadores y trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios

Conforme a lo dispuesto en el D.S. N°15, de 2020, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento sobre Vacunación de Trabajadores y Trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios, los organismos administradores deberán:

- a) Entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras respecto a las medidas preventivas para el control de los riesgos biológicos, incluida la vacunación y respecto de la adecuada información que deben entregar a los trabajadores, ~~de conformidad con el Título VI del D.S. N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;~~
- b) Asesorar entidades empleadoras respecto al cumplimiento del Reglamento sobre Vacunación de Trabajadores y Trabajadoras recolectores de residuos sólidos domiciliarios;
- c)

12. Asistencia técnica dirigida a empresas de plataforma digitales de servicios

Los organismos administradores como parte de sus actividades de asistencia técnica para la prevención de los riesgos laborales, deberán realizar:

- a) Actividades de difusión
 - i) Actividad dirigida a difundir entre las empresas de plataforma digitales de servicios adheridas o afiliadas, las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la Ley N°21.431. Dicha actividad deberá realizarse ~~durante el mes de septiembre de 2022~~, a través de medios digitales, por ejemplo, webinar, correos electrónicos informativos, publicaciones en sus sitios web, entre otros.
 - ii) Difundir.....

D. Capacitaciones / CAPÍTULO V. Capacitaciones sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

1. Capacitaciones para personas trabajadoras

~~En el caso de las actividades prácticas éstas podrán contemplar el desarrollo de herramientas que consideren laboratorios y/o talleres de interacción virtuales o presenciales que contemplen el pensamiento crítico, basados en la demostración práctica de resolución de problemas, ejemplos y planteamiento de situaciones concretas, simuladores interactivos, talleres experienciales contemplando actividades grupales y de profundización del conocimiento entre los participantes de manera inclusiva y colaborativa.~~

Las capacitaciones podrán realizarse a través de actividades independientes o integrados, cuya duración, considerando el total de ellas, debe ser de al menos 8 horas. Las actividades de capacitación deberán considerar las siguientes temáticas:

- a)
- b)
- c).....

I. Otras actividades preventivas

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N°19.419, los organismos administradores deberán colaborar con las entidades empleadoras correspondientes, asesorándolas acerca de la información que dichas entidades proporcionen a sus trabajadores y usuarios, tanto respecto de los efectos nocivos que provoca en el organismo el consumo de productos fabricados con tabaco y la exposición al humo de tales productos, como respecto de los beneficios de seguir estilos de vida y ambientes saludables, promoviendo ambientes libres de humo de tabaco. Asimismo, deberán instar a las entidades empleadoras para que incorporen en sus reglamentos internos de higiene y seguridad, a que se refieren el artículo 67 de la Ley N°16.744 y el ~~Título V del D.S. N°40, de 1969~~ Título III del D.S N°44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las normas pertinentes en cuanto a las prohibiciones contenidas en la citada Ley N°19.419, modificada por la Ley N°20.105.

(.....)

K. Anexos



Anexo N°2: Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales



Anexo N°3 Autoevaluación de actividades/tareas con factores de riesgo de alto potencial de daño

(.....)



Anexo N°~~62~~ 68: Registro documental de la información de la gestión de los riesgos laborales
[Modifica número]

TÍTULO III. Estudios de investigación e innovación /B. Proyectos de investigación e innovación/

4. Postulaciones y adjudicaciones a los proyectos de investigación e innovación

a) Postulantes: podrán postular personas naturales o personas jurídicas con o sin fines de lucro. En el caso que la postulación la efectúe una persona jurídica, deberá acompañar el Anexo N°~~55~~ 69: "Carta de postulación de persona jurídica", de la Letra G del presente Título III, el cual deberá ser suscrito por la persona que cuente poder para ello y acompañar el documento donde conste dicho poder, en el evento que ello no ocurra, la postulación será considerada como no admisible.

En el caso del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) se debe tener presente que, por su naturaleza jurídica, las instituciones a las cuales puede destinar financiamiento se deberán regir por las disposiciones establecidas en la Ley N°19.886 o la que la reemplace y su reglamentación complementaria o, en caso de tratarse de instituciones públicas, por transferencia directa previa celebración de un convenio de colaboración.

Por su parte, las personas naturales sólo podrán postular a aquellos proyectos en los cuales se solicite financiamiento exclusivamente para honorarios de las personas encargadas principales y alternas. En caso de considerar gastos adicionales para otros honorarios, equipos, gastos operacionales o de administración, serán declarados inadmisibles;

b) (.....)

TÍTULO III. Estudios de investigación e innovación / F. Instancias de evaluación y etapas del proceso de desarrollo de proyectos / CAPÍTULO II. Etapas del proceso de desarrollo de proyectos /

3. Evaluación de admisibilidad

La evaluación de admisibilidad la realizará la Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con los requisitos que se detallan a continuación:

a) Requisitos comunes a los proyectos de investigación e innovación:

- i) Presentar su postulación a través de la plataforma determinada por la Superintendencia de Seguridad Social, conforme al Anexo N°18: "Formulario de presentación de proyectos de investigación" o Anexo N°19: "Formulario de presentación de proyectos de innovación", según corresponda, disponibles en la Letra G, Título III del presente Libro IV;
- ii) La propuesta debe ser presentada en idioma español;
- iii) Los encargados principales y alternos podrán presentar un número máximo de proyectos, los cuales, sumados con los que eventualmente tengan en desarrollo, no excedan de dos. En el evento que se presente un número de proyectos que supere el límite establecido, se considerarán inadmisibles todos los proyectos. Para corroborar lo anterior los organismos administradores enviarán la nómina de proyectos en ejecución y sus equipos profesionales actualizada al inicio de la convocatoria;
- iv) Presentar el Anexo N°44: "Antecedentes curriculares del equipo de trabajo completo" de la Letra G del presente Título III;
- v) Que la postulación efectuada por la persona jurídica contenga el Anexo N°5569: "Carta de postulación de persona jurídica" de la Letra G, del presente Título III. Además, deberá constar el poder de representación de la persona que suscribe el referido anexo;
- vi) Que los encargados de un proyecto (principal o alterno) no hayan participado con el mismo rol en otro proyecto, al que se haya puesto término por algún incumplimiento atribuible al equipo de trabajo. Este requisito será exigible hasta los 3 años desde que se puso término al contrato con convenio por el organismo administrador;
- vii) Que la postulación contemple las declaraciones y/o certificados indicados en el número 5, de la Letra B, del presente Título III, y
- viii) Que los miembros del equipo no tengan condenas por acoso sexual, violencia sexual o violencia intrafamiliar;
- ix) Que los miembros del equipo no mantengan deudas por pensiones de alimentos;
- x) Que las personas naturales sólo hayan postulado a proyectos que involucren exclusivamente el pago de honorarios;
- xi) Que las postulaciones de personas jurídicas con fines de lucro no incluyan Overhead en su presupuesto;
- xii) Que no se excedan los plazos de ejecución, ni valores máximos establecidos para las categorías de gastos y totales definidos para cada tipología de proyecto de investigación, y
- xiii) Que no se incumpla ningún otro requisito de postulación indicado en este Título III.

b) Requisitos específicos de admisibilidad de proyectos de investigación:

(.....)

G. Anexos



Anexo N°14: Carta de patrocinio de Organismo, empresa o Institución



Anexo N°15: Declaración jurada simple miembros del equipo no presentan inhabilidades proyectos de investigación e innovación

(.....)



Anexo N°~~55~~⁶⁹: Carta de postulación de persona jurídica [Modifica número]