

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

/ LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO

LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO

TÍTULO I. Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es un régimen previsional obligatorio que protege a todos los trabajadores dependientes y a los independientes que cotizan, frente a los accidentes a causa o con ocasión del trabajo, de trayecto y a las enfermedades profesionales. Éste se encuentra contemplado en la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios (D.S. 101, de 1968; D.S. 109, de 1968; D.S. 110, de 1968; D.S. 54, de 1969; D.S. 40, de 1969, D.S. 67, de 1999; D.S. 76 de 2006, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Las personas naturales que, conforme a lo establecido en el artículo 92 J del D.L. N°3.500, de 1980, se afilien voluntariamente al régimen de pensiones de capitalización individual y las personas que coticen voluntariamente en el Instituto de Previsión Social, no pueden incorporarse al Seguro de la Ley N°16.744, dado que, en ambos casos, no ejercen una actividad como trabajador que les genere ingresos.

La administración del Seguro corresponde a los organismos administradores (Instituto de Seguridad Laboral y Mutualidades de Empleadores) y a las empresas con administración delegada.

Las prestaciones cubiertas por el Seguro son preventivas, médicas y económicas, según corresponda, ante eventos de accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales.

El financiamiento del Seguro es principalmente en base a cotizaciones de cargo del empleador y de los trabajadores independientes obligados y voluntarios, las que se calculan como un porcentaje de la remuneración o renta imponible.

La regulación y fiscalización del citado Seguro son facultades de la Superintendencia de Seguridad Social, las cuales ejerce a través de su Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT).

TÍTULO II. Principio de automaticidad de las prestaciones

En virtud del principio de automaticidad de las prestaciones, el trabajador quedará automáticamente cubierto por el Seguro desde el primer día de vigencia de su relación laboral, aun cuando no se hubiere escriturado el contrato de trabajo.

Por ello, basta la ocurrencia de un accidente del trabajo o el diagnóstico de una enfermedad profesional contraída durante la vigencia de una relación laboral, para que nazca el derecho del trabajador a las prestaciones preventivas, médicas y económicas del Seguro.

Conforme a este principio, el retraso de la entidad empleadora en el pago de las cotizaciones no afecta el derecho del trabajador a las referidas prestaciones. De igual modo, el señalado principio implica que no se puede condicionar la atención médica del trabajador a que su empleador presente la denuncia del accidente o la enfermedad, mediante la correspondiente DIAT o DIEP, ni el otorgamiento de las prestaciones económicas, a la presentación de una solicitud.

Este principio solo opera respecto de los trabajadores dependientes, puesto que los trabajadores independientes, tanto obligados como voluntarios, deben cumplir ciertos requisitos para tener derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744.

TÍTULO III. Personas protegidas o cubiertas

A. Trabajadores dependientes

1. Trabajadores del sector privado

Estos trabajadores se encuentran cubiertos, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluidos los trabajadores de casa particular y los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

2. Trabajadores del sector público

- a) Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada;
- b) Los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior del Estado;

- c) Los trabajadores de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la Administración Municipal de conformidad con lo dispuesto en el D.F.L. N°1-3063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiera optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los Empleados Públicos;
- d) Los funcionarios de la Contraloría General de la República;
- e) Los funcionarios del Poder Judicial;
- f) Los funcionarios del Congreso Nacional, y
- g) Los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones.

3. Los dirigentes sindicales

Están también cubiertos los dirigentes sindicales por los accidentes que sufran a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales, esto es, en tanto medie un nexo de causalidad entre la dolencia causante de la incapacidad o muerte y el desarrollo de las actividades que en su condición de dirigente gremial realice la víctima, aun cuando el accidente ocurra fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

B. Trabajadores independientes

CAPÍTULO I. Definición

Se considerarán trabajadores independientes o por cuenta propia las personas naturales que ejecutan algún trabajo o desarrollan alguna actividad, industria o comercio, sea independientemente o asociados o en colaboración con otros, tengan o no capital propio y sea que en sus profesiones, labores u oficios predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico o éste sobre aquél, y que no estén sujetos a relación laboral con alguna entidad empleadora, respecto de dicho trabajo o actividad, cualquiera sea su naturaleza, derivada del Código del Trabajo o estatutos legales especiales.

Se presume, salvo prueba en contrario, que en una persona concurre la condición de trabajador por cuenta propia o independiente, si él mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

CAPÍTULO II. Categorías de trabajadores independientes

1. Trabajador independiente obligado

Conforme a lo establecido por el artículo 88 de la Ley N°20.255, han sido incorporados al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en calidad de cotizantes obligados, todas las personas naturales que, sin estar subordinada a un empleador, ejercen individualmente una actividad mediante la cual obtienen rentas del trabajo de las señaladas en el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

2. Trabajador independiente voluntario

Aquellos trabajadores independientes que perciban rentas distintas a las establecidas en el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o que, percibiéndolas, no se encuentren obligados a cotizar, podrán cotizar voluntariamente para el Seguro de la Ley N°16.744, siempre que en el mes correspondiente coticen para pensiones y salud.

3. Otros trabajadores independientes

Además, han podido continuar cotizando voluntariamente para el Seguro Social de la Ley N°16.744, los siguientes trabajadores:

- a) Trabajadores independientes afiliados a regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Previsión Social que se encontraban afectos al Seguro de la Ley N°16.744, estos son:
 - i) Pescadores artesanales.
 - ii) Campesinos asignatarios de tierras.
 - iii) Suplementeros.
 - iv) Conductores propietarios de automóvil de alquiler.
 - v) Conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga.
 - vi) Pirquineros.
 - vii) Pequeños mineros artesanales y planteros.
 - viii) Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas.
 - ix) Profesionales de la ex-Caja Hípica (jinetes).

- b) Trabajadores independientes, afiliados al sistema de pensiones del D.L. N°3.500, de 1980, que, al 30 de septiembre de 2008, se encontraban cotizando para el Seguro de la Ley N°16.744.

C. Estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel

Los estudiantes de establecimientos estatales o reconocidos por el Estado que, de acuerdo con los programas de enseñanza aprobados por el Ministerio de Educación deban ejecutar labores técnicas, agrícolas y/o Industriales que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel, estarán cubiertos por el Seguro.

Se entenderá que significan "fuente de ingreso" todas aquellas labores desarrolladas en un establecimiento de educación técnica, agrícolas y/o Industriales, que tengan por objeto alguna forma de producción y en virtud de las cuales se obtengan entradas o recursos.

Las cotizaciones se deben enterar sobre dichos ingresos, percibidos en el respectivo período por el plantel educacional, en los plazos y periodos establecidos en el D.L. N°3.500, de 1980, y la Ley N°17.322, que rige a los trabajadores dependientes. Las cotizaciones de la Ley N°16.744 son de cargo exclusivo del establecimiento de enseñanza y corresponden a la cotización básica, cualquiera que sea la actividad desarrollada en el establecimiento.

En caso de accidente en el trabajo o de enfermedad profesional, los estudiantes tendrán derecho a todos los beneficios establecidos en la Ley N°16.744 y en sus reglamentos, excepto los subsidios; el monto de las prestaciones económicas por incapacidad permanente será equivalente a los mínimos respectivos.

Los establecimientos de enseñanza deberán afiliar a sus estudiantes en alguno de los organismos administradores.

De acuerdo con el artículo 10 del D.S. N°102, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, si el establecimiento educacional se adhiere a una mutualidad de empleadores, no será solidariamente responsable de las obligaciones que aquéllas contraigan, en los términos que, para los otros adherentes, lo establecen la Ley N°16.744 y el estatuto orgánico de dichas mutualidades, contenido en el D.S. (D.F.L.) N°285, de 1968, del mismo Ministerio.

D. Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

1. Concepto y principales características del trabajo a distancia

De acuerdo con el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, constituye "trabajo a distancia" aquél en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa y se le denomina "teletrabajo" cuando los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o cuando deben reportarse través de esos medios. Por lo tanto, el teletrabajo constituye una modalidad de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. En el primer caso, se requerirá el acuerdo de ambas partes para sustituirlo por trabajo presencial, y en el segundo, bastará la decisión de una de las partes, comunicada a la otra por escrito y con una antelación mínima de 30 días, para volver a las condiciones originalmente pactadas.

El lugar de desempeño puede corresponder al domicilio del trabajador o al otro lugar que las partes convengan. No obstante, las partes podrán acordar que el trabajador determine libremente el lugar, cuando por su naturaleza las labores sean susceptibles de desempeñarse en varios lugares.

No constituye trabajo a distancia o teletrabajo, aquél que se desempeña en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se ubiquen fuera de las dependencias de la empresa.

Quienes se desempeñan bajo estas modalidades de trabajo se encuentran sometidos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, sin embargo, en el caso del teletrabajo, las partes podrán acordar lo contrario.

De igual forma, si la naturaleza de las labores lo permiten, el trabajador podrá distribuir libremente su jornada, respetando los límites de las jornadas diarias y semanales de trabajo y su derecho a desconexión por un tiempo no inferior a las doce horas continuas, derecho que también asiste al teletrabajador que se encuentra excluido de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud de los lugares donde se ejerce el trabajo a distancia o teletrabajo

De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, es obligación del empleador adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo tanto las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las condiciones específicas que los empleadores deben cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, son aquellas establecidas en el Decreto Supremo N° 18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Artículo 152 quater M del Código del Trabajo. Para su cumplimiento, podrán requerir la asistencia técnica a sus organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, en las condiciones establecidas en el citado decreto y de acuerdo con las instrucciones establecidas en esta Letra D.

Los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, con las adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de esa modalidad. Por lo tanto, para su protección, los empleadores deben cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar oportuna y adecuadamente a sus trabajadores las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

Para este efecto, deberán entregar a los trabajadores el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo que su organismo administrador les proporcione y una vez obtenidos los resultados de su aplicación, confeccionar dentro del plazo de 30 días corridos que el artículo 5° del citado reglamento establece, una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, pudiendo utilizar para ello los formatos de matriz y guías que sus organismos administradores les provean.

Por cada trabajador que desempeñe trabajo a distancia o teletrabajo, será obligatoria la aplicación íntegra del señalado instrumento, salvo que por la naturaleza de los servicios, éstos puedan prestarse en distintos lugares y se hubiere pactado que el trabajador puede elegir libremente el lugar. En esa situación no será exigible la aplicación del instrumento de autoevaluación, ni la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Los empleadores podrán complementar dicho instrumento con las preguntas que estimen necesarias, de acuerdo con la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico.

- b) Enviar a su organismo administrador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el respectivo instrumento de autoevaluación, dentro de los 3 días siguientes a su confección, cuando contraten o convengan con uno de sus trabajadores la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo. Además, podrán requerir la asistencia técnica de su organismo administrador para efectos de la revisión anual de esa matriz, según establece el artículo 4° del citado Decreto Supremo N°18.

En el caso que la entidad empleadora ya cuente con una matriz, deberá adecuarla considerando el resultado de la autoevaluación.

- c) Elaborar dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz, un programa preventivo de trabajo donde se establezcan las medidas preventivas que estimen pertinentes y las que su organismo administrador le prescriba producto de la revisión de la matriz, precisando, en ambos casos, sus respectivos plazos de implementación. Además, deberá establecer la periodicidad, no superior a dos años, de las actividades de capacitación que debe realizar conforme al reglamento.

Aun cuando a se encuentre pendiente la revisión de la matriz por parte el organismo administrador, el programa preventivo deberá ser elaborado dentro del referido plazo. Si posteriormente el organismo administrador formula observaciones y prescribe medidas, el empleador deberá ajustar la matriz y el programa preventivo e implementar dichas medidas.

Para su elaboración podrán utilizar los formatos y guías que sus organismos administradores les provean.

Los empleadores podrán requerir a sus organismos administradores la inspección del domicilio del trabajador o del otro lugar acordado para la prestación de los servicios, en el marco del control que, con la periodicidad establecida en el programa preventivo, deban realizar respecto de las medidas adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, los organismos administradores podrán evaluar la pertinencia de realizar esas inspecciones considerando los resultados obtenidos en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

- d) Implementar las medidas preventivas que sus organismos administradores les prescriban como resultado de la revisión de la matriz y, conforme a ellas, realizar los ajustes que correspondan, tanto en ésta como en el programa preventivo.
- e) Informar a los trabajadores a distancia o teletrabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del citado decreto.
- f) Capacitar a los trabajadores, con anterioridad al inicio de las labores, sobre las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a sus labores, deben tener presente en el desempeño de su trabajo (inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo). Asimismo, deberán capacitarles sobre los factores de riesgos del puesto de trabajo específico que han sido identificados en la matriz y las medidas de seguridad y de salud destinadas a su control, con la periodicidad que el programa preventivo establezca (Artículo 9° del Decreto Supremo N°18).
- g) Proveerles los elementos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de las labores.

Lo anterior, sin perjuicio de cumplir las demás obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo establezcan el Código del Trabajo, la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los protocolos de vigilancia del ambiente y de la salud aprobados por esa Secretaría de Estado y cualquier otro cuerpo legal o reglamentario

cuya aplicación sea pertinente.

3. Obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744

- a) Implementar o adecuar sus sistemas informáticos para la recepción de la información que la Dirección del Trabajo deberá remitirle conforme al artículo 152 quáter O del Código del Trabajo, en la forma y condiciones que dicha entidad determine.
- b) Prescribir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, dentro de un plazo no superior a 5 días desde que tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán trabajo a distancia o teletrabajo, que apliquen el instrumento de autoevaluación contenido en el Anexo N°1 "Instrumento de Autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título, y analicen sus resultados dentro de un plazo de 20 días, contado desde la notificación de la respectiva prescripción. A aquellas empresas de menos de 100 trabajadores, además deberán requerirles que le informen si cuentan con experto en prevención de riesgos, para efecto de cumplir los plazos establecidos en la letra d) siguiente.

Cuando los servicios, por su naturaleza, sean susceptibles de prestarse en distintos lugares y se haya pactado que el trabajador podrá elegir libremente donde ejercerá sus funciones, no será exigible la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. En tales situaciones, los organismos administradores deberán formular recomendaciones generales sobre las medidas de prevención y métodos de trabajo correctos, tomando en consideración los riesgos inherentes a la labor que desempeñan y asistir técnicamente a los empleadores en el cumplimiento de las obligaciones que igualmente le son exigibles.

- c) Orientar a sus entidades empleadoras sobre el contenido y alcance de esas obligaciones mediante la entrega, en formato papel o electrónico, de material informativo que, además de incluir el diagrama contenido en el Anexo N°2 "Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título, señale los conductos que deberán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y los instrumentos de autoevaluación.

Asimismo, deberán mantener ese material a disposición de los empleadores en sus sitios web y en los demás canales que determinen.

Como parte de esa orientación, deberán informar a las entidades empleadoras la necesidad de considerar en la matriz, en base a los riesgos identificados y, cuando corresponda, los ajustes necesarios y servicios de apoyo del o los respectivos puestos de trabajo donde se desempeñan trabajadores con discapacidad.

- d) Analizar, dentro de un plazo máximo de 10 días, en el caso de las entidades empleadoras que señalen no contar con un experto en prevención de riesgos, y no superior a 20, en el de las restantes, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, prescribiendo las medidas preventivas que consideren pertinentes, con especial énfasis de las que deban implementarse para el control de los factores de riesgo identificados.

La prescripción de estas medidas y de la señalada en la letra b) precedente, deberá efectuarse de conformidad con lo instruido en la Letra G, Título II, del Libro IV, utilizando el formato contenido en el Anexo N°8 "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de Medidas", de la Letra K, del mismo Título.

Las restantes prescripciones de medidas que consideren pertinentes formular con motivo de la inspección que eventualmente realicen en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios; de la ocurrencia de un accidente del trabajo; de la calificación de una enfermedad profesional; de los programas de vigilancia o de cualquier otra asesoría técnica en prevención de riesgos que otorguen a sus entidades empleadoras, deberán igualmente ajustarse, en lo pertinente, a las instrucciones contenidas en la citada Letra G.

No obstante, la verificación de su cumplimiento, podrá efectuarse de manera no presencial, dejando registro de esas actividades.

- e) Elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras, dentro del mismo plazo indicado en la letra b) precedente:
 - i) Un instrumento de autoevaluación de riesgos, para ser aplicado por los trabajadores que prestan o prestarán servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y en base a cuyos resultados, los empleadores deberán confeccionar o actualizar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el programa preventivo.

Este instrumento deberá contemplar la evaluación de los riesgos psicosociales, ergonómicos, ambientales y de seguridad de los puestos de trabajo.

Dicho instrumento deberá ser puesto a disposición en un lugar destacado de sus sitios web y a través de los demás canales que consideren pertinentes. Cualquiera sea el canal, deberá ir acompañado de una descripción de sus objetivos y de los aspectos que el trabajador deberá autoevaluar, precisando además los conductos que los empleadores podrán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos,

confeccionada sobre la base de dicho instrumento.

Su contenido mínimo corresponde al detallado en el Anexo N°1 "Instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título, el cual se divide en dos secciones:

- La primera, contiene 18 preguntas cuyo objetivo es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico. Los riesgos identificados en base a esas preguntas, deberán ser considerados en la elaboración de la matriz y del programa preventivo.
- La segunda, denominada "Autoevaluación adicional", contiene 14 preguntas para la identificación de aquellos peligros que si bien no son inherentes a las labores que el trabajador desempeña, deben ser conocidos por éste y podrán de manera optativa, ser considerados en la confección de la matriz y del programa preventivo.

Al igual que los empleadores, los organismos administradores podrán complementar dicho instrumento con las preguntas que consideren pertinentes, según la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico.

- ii) Un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la elaboración de ambos instrumentos.

El formato de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser elaborado en base a la propuesta metodológica del Instituto de Salud Pública (ISP), a que hace referencia la Letra C, del Título II, del Libro IV.

A su vez, de conformidad con lo establecido en la citada Letra C, el programa preventivo debe considerar al menos los siguientes contenidos:

- Riesgos y peligros identificados en el puesto de trabajo específico
- Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas
- Plazos de ejecución
- Responsables. Obligaciones del trabajador en su implementación
- Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas
- Periodicidad de las capacitaciones exigidas por el artículo 9° del reglamento.

- f) Evaluar la pertinencia de la solicitud que el empleador le formule para inspeccionar las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios.

En todo caso, siempre que sea factible realizar esas inspecciones de manera remota y/o con la colaboración del trabajador, mediante el registro audiovisual o fotográfico de las condiciones del puesto de trabajo, deberá preferirse esa opción.

Cualquiera sea la modalidad de inspección, los organismos administradores deberán contar con la autorización previa y por escrito del trabajador, si es que se efectúa en su domicilio, o del propietario del otro lugar convenido para la prestación de los servicios, si se efectúa en este último, sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Para obtener esa autorización, los organismos administradores deberán ajustarse al procedimiento regulado en el número 6 de esta Letra D.

- g) Poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas, un curso o un set de cursos de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con el inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo y el artículo 9° del Decreto Supremo N°18, se requieren dos tipos de capacitaciones:

- i) Previo o al inicio de las labores (inciso segundo, Artículo 152 quáter N)
Debido a que en esta instancia aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico, las capacitaciones que los organismos administradores otorguen a petición de los empleadores, deberán tratar sobre las principales medidas de seguridad y salud que los trabajadores a distancia deben tener presente, en virtud de los riesgos inherentes a sus labores y sobre el objetivo y correcta aplicación del instrumento contenido en el Anexo N°1 "Instrumento de Autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título.
- ii) Las previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezca (Artículo 9° del reglamento)

Además de los contenidos señalados en el citado artículo 9°, estas capacitaciones deberán incluir: la normativa relacionada con el trabajo a distancia, la cobertura de prestaciones del Seguro Ley N° 16.744, los procedimientos

para acceder a ella, los recursos e instancias de reclamación, y los demás temas que los organismos administradores consideren pertinentes.

En todo caso, el contenido sobre prevención de riesgos exigido en el número 3 del mencionado artículo, deberá contemplar:

- La correcta aplicación del instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo,
- Aspectos de seguridad relativos a los riesgos físicos, químicos y biológicos, (riesgos y medidas de control), según corresponda,
- Situaciones de emergencia, y
- Ergonomía y riesgos psicosociales (riesgos y medidas de control)

Estas capacitaciones deberán tener una duración no inferior a 8 horas pedagógicas, contemplar una evaluación y considerar como aprendizajes esperados:

- El conocimiento de los aspectos fundamentales del Seguro de la Ley N°16.744, particularmente de su cobertura,
- La capacidad de identificar y evaluar adecuadamente los factores de riesgo en el lugar donde desarrollará el trabajo a distancia o teletrabajo, y de identificar posibles medidas de control, y
- El conocimiento del contenido y aplicación del instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo.

4. Asistencia técnica del organismo administrador

El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras cuando tome conocimiento de la existencia de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Por regla general, ello ocurrirá cuando la Dirección del Trabajo le informe el registro de un nuevo pacto. Sin embargo, también podrá tomar conocimiento:

- a) Cuando el empleador aplique el instrumento de autoevaluación descargado del sitio web del organismo administrador y le remita la matriz de identificación de peligros. En este caso, el organismo administrador prestará su asesoría a partir del proceso "Revisión de matriz", descrito en el diagrama del Anexo N°2 "Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título.
- b) Cuando sin haber aplicado el instrumento de autoevaluación, el empleador solicite su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento, por ejemplo, para efectos de la capacitación inicial exigida en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo. En este supuesto, el organismo administrador deberá prestar su asesoría a partir del proceso "Prescribe el empleador autoevaluación y análisis", del diagrama contenido en el citado Anexo N°2 "Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo".

Dependiendo entonces de la oportunidad en que tome conocimiento, deberá prestar asesoría técnica prescribiendo la aplicación y análisis del instrumento de autoevaluación o efectuando la revisión de la matriz.

5. Situación de los administradores delegados

Corresponderá a la unidad interna encargada de esa administración, dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el número 3 precedente, con las adecuaciones que procedan.

Tratándose de la obligación contenida en el citado número 3, referida a la implementación o adecuación de sus sistemas informáticos para la recepción de la información que remita la Dirección del Trabajo, los administradores delegados podrán prescindir de efectuar dicha implementación o adecuación, en la medida que establezcan un procedimiento o sistema que garantice la recepción por parte del área encargada de la administración delegada -en el plazo establecido en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo- de la información que, conforme a lo establecido en dicho artículo, la entidad empleadora debe remitir a la Dirección del Trabajo.

Dicha exención solo regirá en la medida que ese procedimiento interno de comunicación se mantenga vigente, de modo que si por cualquier causa éste deja de operar, además de informar a esta Superintendencia sobre dicha circunstancia, se deberá habilitar un web services.

El plazo de 5 días que se establece en la letra b) del número 3 precedente, para prescribir la medida que allí se indica, correrá desde la fecha en que la unidad a cargo de la administración delegada tome conocimiento de la existencia de un nuevo pacto a través de ese procedimiento interno de comunicación, fecha que no podrá ser posterior a la de remisión de ese pacto a la Dirección del Trabajo

6. Cobertura del Seguro de la Ley N°16.744

Los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad.

Entre otros, podrán ser calificados como de origen laboral, aquellos que sean asimilables a accidentes a causa o con ocasión del trabajo que puedan ocurrir en el desarrollo de trabajo presencial.

A modo ejemplar, podrán ser calificados como de origen laboral, de acuerdo con el señalado criterio, los accidentes:

- a) Acaecidos mientras el trabajador realiza su colación y aquellos ocurridos en el traslado directo, de ida y de regreso, entre el lugar de trabajo y aquél en que el trabajador toma su colación o al cual deba trasladarse para proveerse de ésta.
- b) Derivados de actos destinados a proveerse de insumos para realizar sus funciones y aquellos ocasionados por desperfectos de elementos o dispositivos utilizados para cumplir sus labores o derivados de su reparación, siempre que ocurran durante su jornada laboral.
- c) Que sufra un trabajador al desplazarse, en razón de instrucciones o motivaciones de orden laboral, a lugares distintos de aquél donde se desarrollan las labores de trabajo presencial.
- d) Que se produzcan tanto durante la satisfacción de una necesidad fisiológica, como aquellos que ocurran en el desplazamiento destinado a satisfacer esa necesidad, y
- e) Que ocurran con motivo de la atención de una persona con la que deba tener contacto por un asunto de índole laboral, por ejemplo, cuando deba recibir a un cliente o usuario de la empresa o a un proveedor de insumos o de elementos de trabajo.

Aun cuando el trabajador manifieste que al momento de su accidente se encontraba desempeñando sus labores en un lugar distinto al de su puesto de trabajo específico, tal circunstancia no obstará a su calificación como laboral, si es que se establece la existencia de un nexo de causalidad, a lo menos, indirecto con su quehacer laboral.

Se exceptúan de la señalada cobertura, los accidentes señalados en el inciso final del artículo 5° de la Ley N°16.744 y los accidentes domésticos, es decir, aquellos ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares que, por su origen no laboral, deben ser cubiertos por el sistema previsional de salud común.

Asimismo, quienes desempeñen su trabajo a distancia o mediante teletrabajo tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744 por los accidentes que sufran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde presten sus servicios. También constituirán accidentes de trayecto, aquellos que ocurran entre la habitación del trabajador y las dependencias de su entidad empleadora, aun cuando su domicilio haya sido designado como el lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones bajo la modalidad a distancia. En caso que el trabajador desempeñe sus funciones en un lugar distinto a su domicilio, el siniestro que ocurra entre dicho lugar y las dependencias de su entidad empleadora, o viceversa, deberá ser calificado como accidente con ocasión del trabajo.

El procedimiento de denuncia y calificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se rige por lo establecido en el Libro III. Sin embargo, para la identificación de los accidentes que ocurran y enfermedades que se atribuyan a labores realizadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán consignar en el campo "Cómo" de la DIAT OA o en el campo "Descripción trabajo", de la DIEP OA, la frase "trabajador en modalidad de trabajo a distancia" o "trabajador en modalidad de teletrabajo", según corresponda.

7. Autorización para el ingreso al domicilio del trabajador o al otro lugar convenido para la prestación de los servicios

Toda gestión relacionada con la calificación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional que el organismo administrador requiera efectuar en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, tales como, la investigación de un accidente, el estudio del puesto de trabajo u otras, deberá contar siempre con la autorización previa del trabajador o del propietario del otro lugar, según corresponda, la que deberá ser otorgada por escrito, mediante la firma de una solicitud de ingreso que al efecto le extienda el organismo administrador, en la que deberá señalarse expresamente la gestión o gestiones que se requiere efectuar.

En el evento que el trabajador o el propietario denieguen la autorización de ingreso, se deberá dejar constancia de esa situación en la solicitud de ingreso y el organismo administrador podrá calificar la contingencia con los antecedentes disponibles. Asimismo, tratándose de enfermedades, deberá aplicarse, adicionalmente, lo dispuesto en el número 6, Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III, consignándose en el campo "indicaciones" de la resolución de calificación lo siguiente: "Calificación realizada con antecedentes parciales por obstaculización del trabajador a la realización de la evaluación de las condiciones de trabajo".

8. Antecedentes para la calificación del origen de un accidente o enfermedad

Para determinar la naturaleza común o laboral de los accidentes que ocurran en el domicilio o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, o la naturaleza, común o laboral, de las enfermedades que se atribuyan a factores de

riesgos presentes en el trabajo, los organismos administradores deberán considerar la información contenida en el registro de los contratos de trabajo en los que se ha pactado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y que la Dirección del Trabajo administra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 quater O del Código del Trabajo.

A falta del señalado registro o cuando se considere necesario complementar o verificar la información contenida en él, los organismos administradores deberán solicitar al empleador copia del contrato de trabajo u anexo de contrato, en el que se estipuló la modalidad de trabajo a distancia.

La no formalización del acuerdo y/o la falta de registro del contrato de trabajo u anexo de contrato, no obstará a la calificación laboral del accidente o enfermedad, si durante la investigación del accidente o el proceso de calificación de la enfermedad, se recopilan antecedentes que acrediten su relación de causalidad con las labores desempeñadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Adicionalmente, deberá considerarse para la calificación, cualquier otro medio de prueba destinado a acreditar el vínculo causal directo o indirecto entre la lesión y el trabajo, sin que la circunstancia de desarrollar labores remotamente implique una carga probatoria superior en comparación a la exigida a quienes se desempeñan de manera presencial, para la calificación de sus accidentes del trabajo o de trayecto.

9. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

Los sistemas de información de los organismos administradores, además de los documentos enumerados en la Letra C, Título II del Libro III, deberán contener el contrato o anexo de contrato de trabajo correspondiente, en el evento que hubieren sido requeridos al empleador, conforme a lo instruido en el número precedente. En ese caso, dichos antecedentes deberán ser remitidos a la Superintendencia de Seguridad Social cuando ésta lo requiera, de acuerdo con lo indicado en la citada Letra C.

Además, el contrato o anexo de contrato de trabajo ante mencionados, deberán ser incorporados, cuando corresponda, en el expediente establecido en el número 3, Capítulo I, Letra A, Título III, del Libro III.

10. Situación de los trabajadores que adhieran a los pactos de trabajadores con responsabilidades familiares regulados en el artículo 376 del Código del Trabajo

De acuerdo con lo resuelto por la Dirección del Trabajo en sus Dictámenes N°s 2268-018 y 2454, de 4 de agosto y 3 de septiembre de 2020, se debe tener presente que las instrucciones contenidas en esta Letra D, también serán aplicables, en todo aquello que sea compatible con el estatuto especial que los rige, respecto de aquellos trabajadores que, mediante la suscripción de un anexo de su contrato de trabajo, adhieran a los pactos que las organizaciones sindicales pueden celebrar con las entidades empleadoras, para que trabajadores con responsabilidades familiares, accedan a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

E. Anexos



Anexo N°1: Instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo



Anexo N°2: Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo

TÍTULO IV. Organismos administradores y administradores delegados

A. Instituto de Seguridad Laboral

De conformidad con lo establecido en el artículo 8° de la Ley N°16.744 y en el artículo 12 del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), administra el Seguro en beneficio de los trabajadores dependientes cuyas entidades empleadoras no estén adheridas a una mutualidad, y de sus trabajadores independientes afiliados, otorgándoles las prestaciones médicas, económicas y preventivas que contempla la ley. Asimismo, otorga pensiones a los trabajadores de empresas con administración delegada.

1. Funciones del ISL respecto de sus afiliados

- a) Determinar y conceder las prestaciones de orden económico establecidas en la ley, en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Contratar el otorgamiento de prestaciones médicas de los trabajadores de sus empresas afiliadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley N°16.744;
- c) Preparar el proyecto del presupuesto del Fondo del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que administra;
- d) Recaudar las cotizaciones y demás recursos que le correspondan, administrar el producto de ellos y traspasar al Ministerio de Salud los aportes a que se refiere el artículo 21 de la Ley N°16.744;
- e) Realizar los estudios que se le encomienden o estime convenientes en orden a perfeccionar el sistema de seguro;

- f) Organizar fuentes permanentes de información técnica tanto en lo nacional como en lo internacional;
- g) Disponer la suspensión del pago de las pensiones en los casos de pensionados que se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehusasen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.

2. Funciones del ISL respecto de los administradores delegados

- a) Otorgar y pagar las pensiones a los trabajadores de las empresas con administración delegada;
- b) Recibir las solicitudes de empresas que quieran actuar como administradores delegados y elevar los antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social, la que resolverá con el informe de la SEREMI que corresponda;
- c) Recibir e invertir la garantía que deben constituir los administradores delegados, y
- d) Asumir respecto de los trabajadores afiliados, todas las obligaciones que les impone la ley, cuando la Superintendencia de Seguridad Social revocare la delegación a alguna empresa por faltar alguna de las condiciones que se exigen para actuar en calidad de administrador delegado.

3. Funciones del ISL respecto de los organismos intermedios o de base

- a) Autorizar a organismos intermedios o de base para el otorgamiento de determinadas prestaciones del Seguro, siempre que tengan un número de afiliados no inferior a 200, cuenten con personalidad jurídica y constituyan una garantía que asegure el fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, la que deberá constituirse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se otorgue la autorización, bajo sanción de caducidad de la misma y cuyo monto fijará el organismo administrador. Esta autorización también podrá ser dada por las mutualidades.

Las prestaciones que se podrán convenir con los organismos intermedios o de base serán:

- i) El otorgamiento de prestaciones médicas, las que no podrán ser inferiores a las que proporcionen los organismos administradores;
 - ii) La entrega de subsidios, y
 - iii) La entrega de indemnizaciones.
- b) Proporcionar a los organismos intermedios o de base cuyo funcionamiento hubiesen autorizado, los recursos para atender el otorgamiento de las prestaciones según el convenio que hubiesen celebrado al efecto; y
 - c) Poner fin a los convenios que hubiese celebrado con organismos intermedios o de base cuando por cualquiera circunstancia dejare de subsistir alguna de las condiciones requeridas para celebrar dicho convenio, o si se deja de cumplir oportuna e íntegramente alguna de las prestaciones convenidas.

B. Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI)

Conforme al artículo 15 del citado D.S. N°101, corresponde a las SEREMIS de Salud:

1. Ejercer las funciones de fiscalización que les atribuye la ley y sus reglamentos;
2. Requerir de los demás organismos administradores, administradores delegados y organismos intermedios o de base, los antecedentes e informaciones para fines estadísticos, según lo prescribe el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N°16.744;

C. Mutualidades de empleadores

Conforme al artículo 1° del D.S. (D.F.L.) N°285, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las mutualidades de empleadores son corporaciones regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, que tienen por fin administrar, sin ánimo de lucro, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con las disposiciones de la Ley N°16.744.

Las mutualidades de empleadores administran dicho Seguro respecto de los trabajadores dependientes de las entidades empleadoras adheridas a ellas y de los trabajadores independientes afiliados, cuando cumplen con las exigencias establecidas en la ley y en su estatuto orgánico, otorgando todas las prestaciones preventivas, médicas y económicas que establece la ley.

D. Administradores delegados

Las entidades empleadoras que cumplan las exigencias legales y reglamentarias, tendrán derecho a ser autorizadas como "administradoras delegadas del Seguro Social de la N°16.744", respecto de sus propios trabajadores, en cuyo caso tomarán a su cargo el otorgamiento de las prestaciones de dicho seguro, en materias de orden médico, preventivo y económicas, con excepción en este último caso del pago de las pensiones.

1. Organización

Atendida su doble condición de empleador y administrador delegado del Seguro Social de la Ley N°16.744, las entidades deberán desarrollar medidas administrativas, de gestión y control interno, que le permitan cumplir con las exigencias legales y reglamentarias vigentes, para lo cual deberá desarrollar un modelo de gestión que permita dar cumplimiento íntegro a las funciones de administrador delegado que han asumido. Dicho modelo deberá contemplar la implementación de un organigrama, estableciendo de este modo un marco formal de responsabilidad para la ejecución y control de las actividades que permitan el cumplimiento de sus objetivos dentro del marco normativo vigente, sin perjuicio de la responsabilidad que le corresponde a la máxima autoridad de la entidad que asume la administración delegada.

El modelo de gestión deberá considerar una estructura diferenciada dentro de la empresa que garantice el cumplimiento de los procedimientos normados en materia de la Ley N°16.744.

El citado organigrama deberá ser informado a la Superintendencia de Seguridad Social, en el plazo de 90 días, contados desde que se ha autorizado la delegación, debiendo informarse inmediatamente a la Superintendencia de cualquier modificación.

Para efectos de este Compendio Normativo se usarán indistintamente los conceptos "administradores delegados" y "empresas con administración delegada".

2. Requisitos y condiciones

Los administradores delegados del Seguro Social de la Ley N°16.744, deberán ocupar habitualmente 2.000 o más trabajadores, lo que deberá ser acreditado a través de un informe de la Dirección del Trabajo y, asimismo, tener un capital y reserva superior a mil quinientos sesenta ingresos mínimos para fines no remuneracionales y cumplir, además, los siguientes requisitos y condiciones:

- a) Poseer y mantener servicios médicos adecuados, con personal especializado en rehabilitación;
- b) Realizar actividades permanentes y efectivas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- c) Otorgar beneficios iguales o superiores a los que conceda el delegante;
- d) No podrán otorgar ni pagar pensiones. Estas prestaciones económicas se otorgarán y pagarán por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL);
- e) Constituir para asegurar el fiel cumplimiento de las obligaciones que asumen, una garantía que consistirá en un depósito al contado y en dinero efectivo, hecho en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), equivalente a dos meses de las cotizaciones que les hubiere correspondido enterar en conformidad a la ley;
- f) Contar con el o los Comités Paritarios a que se refiere el artículo 66° de la Ley N° 16.744;
- g) Incluir en la protección que otorguen, a la totalidad de sus trabajadores, para lo cual gestionarán la delegación ante el Instituto de Seguridad Laboral (ISL);
- h) No podrán deducir suma alguna del aporte para gastos de administración, a que se refiere el artículo 25° del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

El ingreso mínimo, antes señalado, será el vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se solicitare la delegación; y el monto del capital y reservas se determinará en base al balance correspondiente al mismo año.

La exigencia de la letra a) anterior de poseer y mantener servicios médicos adecuados se cumplirá no sólo cuando el administrador delegado sea dueño de esos servicios, sino también cuando las prestaciones médicas de la Ley N°16.744 sean otorgadas por servicios médicos de una entidad en cuya administración el administrador delegado tenga directa injerencia, o a través de prestadores externos con los que celebre un convenio para estos efectos.

Las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de Salud fiscalizarán e informarán, al menos anualmente, la subsistencia de las condiciones indicadas en las letras a) y b) anteriores, al Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los servicios de los administradores delegados serán supervigilados por las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMI) de Salud y por la Superintendencia de Seguridad Social, cada cual dentro de sus respectivas competencias.

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 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

El administrador delegado podrá poner término unilateralmente a la delegación, situación que deberá ser comunicada al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), a lo menos, con 6 meses de anticipación, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo 29 del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el administrador delegado deberá presentar por escrito al ISL una carta de renuncia, manifestando su voluntad de renunciar a la administración delegada del Seguro de la Ley N°16.744, acompañando un completo informe que contenga al menos lo siguiente:

- i) Nombre del organismo administrador que ejercerá la administración del Seguro de la Ley N°16.744;
- ii) Motivo de la renuncia;
- iii) Estado de situación de las prestaciones económicas otorgadas a sus trabajadores, es decir, número y monto de los Subsidios por Incapacidad Laboral (SIL) e indemnizaciones que se encuentran en régimen de pago;
- iv) Estado de situación de las prestaciones médicas vigentes de sus trabajadores;
- v) Situación financiera/contable a la fecha de la presentación de la solicitud de renuncia, de acuerdo a lo establecido en la Letra E. Información financiera de los administradores delegados, Título IV. del Libro VIII, y
- vi) Plan de continuidad de prestaciones, en el que se informe cómo se dará continuidad al otorgamiento de las prestaciones que son responsabilidad de la entidad empleadora que renuncia a su calidad de administrador delegado..

A su vez, el ISL deberá presentar la carta de renuncia con todos los antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social para su pronunciamiento.

La Superintendencia de Seguridad Social en un plazo de 2 meses, contados desde la fecha de la presentación, emitirá una resolución con su pronunciamiento, la que será comunicada al ISL y al administrador delegado. Asimismo, dentro de este plazo podrá requerir información complementaria, generándose un nuevo plazo de 2 meses para un pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social, cada vez que reciba presentaciones complementarias. En el evento que se acepte la renuncia, la resolución indicará la fecha a partir de la cual cesará la delegación del Seguro de la Ley N° 16.744.

De acuerdo al artículo 27 del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los subsidios por incapacidad laboral e indemnizaciones que se estuvieren pagando al momento de la renuncia, serán de responsabilidad de la entidad empleadora hasta su extinción.

Por su parte, en caso de proceder la renuncia, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) deberá restituir al administrador delegado la garantía y sus reajustes, en la medida en que éste último se encuentre al día en el cumplimiento de todos los requisitos y obligaciones que la ley establece. La restitución no comprenderá los intereses devengados y/o percibidos, que se generaron producto de las inversiones de la garantía, los que tendrán por objetivo incrementar el

Fondo del Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que administra el ISL.

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 V. Contingencias cubiertas

A. Accidente del trabajo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la Ley N°16.744, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que le produzca incapacidad temporal o permanente o muerte.

Por lo tanto, los elementos del accidente son:

- a) Una lesión,
- b) La relación causal u ocasional entre el trabajo y la lesión, y
- c) La incapacidad o muerte del accidentado.

"Lesión" es el daño ocasionado por algún traumatismo o golpe. El daño puede afectar tanto al cuerpo del trabajador, como su salud mental.

Constituye un "accidente a causa del trabajo", aquél en que existe una relación de causalidad directa o inmediata entre la lesión y el quehacer laboral de la víctima, y "accidente con ocasión del trabajo", aquél en que existe una relación mediata o indirecta entre la lesión y las labores del trabajador.

Por su parte, la incapacidad se refiere a la pérdida de capacidad de ganancia, temporal o permanente, que se genera a consecuencia o producto de la lesión.

En consecuencia, es requisito indispensable para calificar un accidente como del trabajo, que se presente una relación directa o indirecta entre el trabajo y la lesión producida, y que ocasione al trabajador incapacidad para desempeñar su trabajo habitual o su muerte.

B. Accidente de trayecto

De conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° de la Ley N°16.744, son aquellos ocurridos en el trayecto directo, de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.

C. Enfermedad profesional

Se entenderá por enfermedad profesional a toda aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad temporal, permanente o muerte.

El D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, enumera las enfermedades que deben considerarse como profesionales.

Con todo, los afiliados pueden acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna

enfermedad que no estuviere comprendida en el citado decreto y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo que desempeñan.

TÍTULO VI. Prestaciones

A. Prestaciones preventivas

Son aquellas actividades de asistencia técnica que los organismos administradores realizan con profesionales especialistas en prevención, con la finalidad de contribuir a evitar o disminuir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en sus entidades empleadoras adheridas.

Dentro de estas actividades se encuentran las asesorías para la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos presentes en los lugares de trabajo; la prescripción de medidas para controlar esos riesgos; la realización de actividades de capacitación a las entidades empleadoras y a sus trabajadores, particularmente, a los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; y la realización de exámenes médicos a los trabajadores expuestos a determinados agentes de riesgo, tanto ocupacionales como de vigilancia de la salud.

B. Prestaciones médicas

El artículo 29 de la Ley N°16.744 establece que la víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho al otorgamiento de todas las prestaciones médicas que se requieran hasta su curación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o el accidente.

Las prestaciones médicas que cubre el Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, comprenden además de las actividades propiamente asistenciales (atención médica, quirúrgica y dental, hospitalización, medicamentos, prótesis y aparatos ortopédicos y rehabilitación), la reeducación profesional, los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

Las víctimas de los accidentes del trabajo debidos a una fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo o de los producidos intencionalmente por ellas, solo tendrán derecho a las prestaciones médicas del referido Seguro.

C. Prestaciones económicas

Las prestaciones económicas que contempla el Seguro de la Ley N°16.744, tienen por finalidad reemplazar la remuneración o renta de los trabajadores que se encuentran incapacitados para trabajar, en forma temporal o presumiblemente permanente, producto de las secuelas de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional.

El derecho a estas prestaciones se adquiere en virtud del diagnóstico médico correspondiente, por lo que no es necesario solicitarlas.

Atendido que tienen por objeto reemplazar las rentas o remuneraciones de actividad del trabajador, constituye un principio rector de su otorgamiento, la continuidad de ingresos que debe existir entre remuneración y subsidio o pensión o entre subsidio y pensión.

Asimismo, dado que la unidad de tiempo para el pago de las remuneraciones en caso alguno puede exceder de un mes, la periodicidad de pago de estas prestaciones no puede ser superior a 30 días.

Las prestaciones económicas que contempla la Ley N°16.744, son:

- a) Por incapacidad temporal (subsidio por incapacidad laboral);
- b) Por incapacidad permanente (indemnización global y pensiones de invalidez, parcial o total), y
- c) Por fallecimiento del trabajador o pensionado inválido (pensiones de viudez, de la madre de los hijos de filiación no matrimonial, de orfandad y de los ascendientes que causaban asignación familiar, según corresponda).

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, 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, que tiene por objetivo financiar aumentos extraordinarios de pensiones.

Durante los períodos que a continuación se precisan, la cotización extraordinaria será:

- 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.
- Un 0,01%, desde el 1° de enero y hasta el 31 de diciembre de 2019.

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.

B. Transferencias presupuestarias y gastos

Anualmente, a través de un decreto supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se establece el Presupuesto para la aplicación del Seguro Social de la Ley N° 16.744, instruyéndose las transferencias que debe realizar el Instituto de Seguridad Laboral al Ministerio de Salud y a los Servicios de Salud a través de la Subsecretaría de Salud Pública y los aportes que deben enterar en el referido Instituto los administradores delegados, para dar cumplimiento a las disposiciones legales y reglamentarias de los artículos 3, 21, y 72 de la Ley N° 16.744; las consignadas en los artículos 25, 36, 38 y 41 del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; y las contenidas en el artículo 5° del D.S. N° 313, de 1972, del mismo ministerio.

Además, en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 14 y 19 de la Ley N°16.744 y en los artículos 36 y 38 del D.S. N°101, de 1968, en dicho decreto se establecen los porcentajes y montos máximos que los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deben destinar a gastos de administración, y el porcentaje de los ingresos que deben destinar a la reserva de eventualidades.

Asimismo, en el referido decreto se establecen los porcentajes y montos mínimos que los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deben destinar a labores de prevención de riesgos y se fija el monto que el Instituto de Seguridad Laboral debe destinar al financiamiento de las pensiones asistenciales del artículo primero transitorio de la Ley N°16.744.

1. Transferencias, aportes o traspasos

a) Traspaso de aportes de las empresas con administración delegada al Instituto de Seguridad Laboral

De acuerdo al artículo 72 de la Ley N°16.74 y al artículo 25 del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las entidades empleadoras con administración delegada del Seguro Social de la Ley N°16.744 deberán enterar mensualmente un aporte en dinero, al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), en la misma forma y oportunidad que corresponde enterar las cotizaciones previsionales.

El monto del aporte será equivalente al producto entre el porcentaje establecido en el decreto supremo anual que establece aportes y transferencias, sobre las cotizaciones que les hubiere correspondido enterar por concepto de cotización básica general (0,9%) y adicional diferenciada, por el total de las remuneraciones imponibles del administrador delegado para dicho mes, de acuerdo a la siguiente fórmula de cálculo:

$$\text{APORTE} = [(\%) \text{ fijado por decreto anual} * (\text{C.B.G. (0.9\%)} + \text{C.A.D.})] * \text{REM. IMP}$$

Donde:

C.B.G. (0,9%)	: Corresponde a la Cotización Básica General del 0.9%, según artículo 15, letra a) de la Ley N°16.744.
C.A.D.	: Corresponde a la Cotización Adicional Diferenciada, según los artículos 15, letra b) y artículo 16 de la Ley N°16.744.
REM. IMP.	: Corresponde al total de las remuneraciones imponibles pagadas, en el mes del respectivo traspaso.

En el decreto se señala, además, que los administradores delegados deberán enterar en el Instituto de Seguridad Laboral, conjuntamente con el aporte antes indicado, la cotización destinada al financiamiento del seguro establecido por la Ley N°21.010, para las madres y padres trabajadores de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una condición grave de salud (SANNA). El ISL deberá destinar dichos recursos al Fondo señalado en el artículo 3 de la citada Ley N°21.010.

b) Traspaso de aportes del Instituto de Seguridad Laboral al Fondo de Pensiones Asistenciales

En el decreto anual de presupuesto se establecen los montos que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la Ley N°16.744, el Instituto de Seguridad Laboral deberá destinar al financiamiento de las pensiones asistenciales a que se refiere dicho artículo.

c) Traspaso de aportes del Instituto de Seguridad Laboral y las empresas con administración delegada a la Subsecretaría de Salud Pública para ser distribuidos entre los Servicios de Salud para el financiamiento del Seguro Escolar.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3° de la Ley N°16.744 y 5° del D.S. N°313, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el decreto anual se fijará el porcentaje de los ingresos totales estimados del Instituto de Seguridad Laboral, que éste deberá destinar al seguro escolar, el que no podrá exceder el 2%, sin considerar el aporte de las empresas con administración delegada.

Los administradores delegados calcularán el aporte al seguro escolar aplicando el porcentaje fijado en el decreto supremo, sobre las cotizaciones básica y adicional que les habría correspondido enterar de no haber tenido la calidad de administrador delegado y lo enterarán en el Instituto de Seguridad Laboral.

El Instituto de Seguridad Laboral deberá traspasar a los Servicios de Salud, a través de la Subsecretaría de Salud Pública, un porcentaje del total recaudado para el seguro escolar y retener un porcentaje para financiar las prestaciones económicas de dicho seguro.

d) Traspaso de aportes del Instituto de Seguridad Laboral al Ministerio de Salud, a través de la Subsecretaría de Salud Pública, para el financiamiento de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales, y del funcionamiento de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE).

El artículo 21 de la Ley N°16.744, prescribe que el Instituto de Seguridad Laboral deberá aportar al Ministerio de Salud un porcentaje de sus ingresos con el objeto de financiar el desarrollo de las labores de inspección y prevención de riesgos profesionales, así como para el funcionamiento de la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE).

En el decreto que anualmente dicta el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fija el monto del referido aporte, el que se realiza a través de la Subsecretaría de Salud Pública.

2. Gastos e inversiones

- a) Gastos de administración, que no podrán ser superiores a los porcentajes y montos de los ingresos totales de cada organismo, que fija anualmente el citado decreto.
- b) Reserva de Eventualidades. El monto de esta reserva debe actualizarse cada año, ajustándolo al porcentaje de los ingresos totales que fija el mencionado decreto.
- c) Gasto en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el cual no podrá ser inferior al porcentaje y monto de los ingresos totales de las mutualidades e ISL, establecidos anualmente en el citado decreto. Con cargo a dichos recursos, se deben financiar proyectos de investigación e innovación tecnológica en dicha área.
- d) Forma y oportunidad de los traspasos de aportes del Instituto de Seguridad Laboral a la Subsecretaría de Salud Pública a que se refieren las letras c) y d), del número 1. Transferencias, aportes o traspasos, precedente.

TÍTULO VIII. Regulación y fiscalización

A. Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social es una institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Integra las llamadas instituciones fiscalizadoras, a que se refiere el artículo 2° del D.L. N°3.551, de 1980.

Su estatuto orgánico está contenido en la Ley N°16.395, texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social y en su reglamento orgánico, contenido en el D.S. N°1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Su misión es regular y fiscalizar, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias,

resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, reclamos, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del sistema chileno de seguridad social.

En efecto, la Ley N°16.395 confiere a esa Entidad el carácter de autoridad técnica de fiscalización de las instituciones de previsión, dentro del ámbito de su competencia, cuya supervigilancia comprende los órdenes médico-social, financiero, actuarial, jurídico y administrativo, así como la calidad y oportunidad de las prestaciones que aquéllas otorgan.

Le corresponde también el ejercicio del contencioso administrativo, resolviendo respecto a los derechos que amparan a los trabajadores y pensionados en el ámbito del Seguro. Esta función la ejerce mediante dictámenes que resuelven apelaciones y reclamos, y que son vinculantes para los organismos administradores.

La Superintendencia de Seguridad Social cumple, además, funciones de asesoría a las autoridades superiores de Gobierno y de difusión de los principios y técnicas propios de la Seguridad Social.

En cuanto a la legislación, dicha Entidad ejerce una de sus funciones más trascendentes, cual es, la de interpretar la legislación previsional en aquellas materias de su competencia.

Asimismo, la Superintendencia de Seguridad Social tiene atribuciones para instruir procedimientos sancionatorios a los organismos administradores, sin perjuicio de la facultad de formular denuncias y querellas ante el Ministerio Público y los tribunales que correspondan por las eventuales responsabilidades de ese carácter que afectaren a aquéllas o a sus directores, ejecutivos o trabajadores.

Ahora bien, en el ámbito del Seguro de la Ley N°16.744, se distinguen aquellas entidades sujetas a una fiscalización integral y las sujetas a fiscalización en materias específicas.

1. Entidades sometidas a fiscalización integral

- a) Las mutualidades de empleadores
- b) El Instituto de Seguridad Laboral
- c) La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE)

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.

B. Reclamos y apelaciones

De las materias de orden médico, resueltas por las comisiones médicas preventivas de invalidez (COMPIN) y por las mutualidades de empleadores, en los casos de incapacidad permanente derivados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, se puede reclamar a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) y de lo que ésta resuelva apelar a su vez ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de 30 y 90 días hábiles administrativos, respectivamente.

De las demás resoluciones emanadas de los organismos administradores se puede reclamar directamente a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo de 90 días hábiles administrativos desde su notificación.

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. Cuando la notificación se efectúe mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en correos.
