

RUTA Pedagógica

Trabajo, Seguridad y Salud



Cartilla Educativa “Ruta Pedagógica. Trabajo, Seguridad y Salud”, orientada a Liceos Técnicos Profesionales de administración delegada.

Este material corresponde a una propuesta educativa de apoyo, dirigida a los y las estudiantes de Liceos Técnicos Profesionales, orientado a aquellos y aquellas que emprenderán su acción como futuros trabajadores y trabajadoras.

Coordinadores

Fernando Quilaleo
Unidad de Gabinete
Superintendencia de Seguridad Social

Leonardo Polloni
Unidad de Educación en Seguridad y Salud Laboral
Superintendencia de Seguridad Social

Contenidos Superintendencia de Seguridad Social

Unidad de Educación en Seguridad y Salud Laboral

Unidad de Comunicación

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Intendencia de Beneficios Sociales

Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario

Unidad de Gestión de Sucursales

Unidad de Gestión de Jurisprudencia

Unidad de Control de Gestión

Marcela Arellano Ogaz
Secretaría Ejecutiva Educación Técnico Profesional
Ministerio de Educación

Jorge Novoa Tapia
Coordinador Nacional
Unidad de Administración Delegada
Secretaría Educación Técnico Profesional
Ministerio de Educación

Rodrigo Collado
Asesor de Comunicaciones
Secretaría Educación Técnico Profesional

Dirección de Educación Previsional
Subsecretaría de Previsión Social

Diseño y diagramación

Unidad de Comunicaciones
Superintendencia de Seguridad Social

Santiago, octubre 2015

Futuros trabajadores y trabajadoras:

Este documento ha sido elaborado pensando en ustedes. Hoy se cierra una etapa importante de su proceso educativo, en el área de la Formación Media Técnico Profesional, que les ha permitido prepararse tanto para la inserción a la vida laboral, como para la continuación de estudios de nivel superior.

Este material ha sido ideado y orientado desde una cultura educativa de la previsión y la seguridad social, asumiendo que pronto ustedes estarán integrados a la fuerza laboral del país.

Desde este marco nos hemos enfocado en aportarles información relevante para su inserción al mundo productivo bajo la perspectiva de un trabajo decente, que es a la vez un trabajo sano y seguro. Esta contribución ha sido recogida en la presente cartilla informativa. En ella, se describen los elementos que deben conocerse en materias de previsión, de seguridad y de salud en el trabajo, para tener pleno conocimiento sobre sus derechos y deberes laborales.

La confección de esta cartilla surge como una iniciativa de la Superintendencia de Seguridad Social, a la que la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional del Ministerio de Educación se ha sumado activamente, considerando que tanto esta acción colaborativa, como los contenidos del documento, constituyen un aporte al fortalecimiento de la Reforma Educacional en el ámbito de la Educación Media Técnico Profesional.

Claudio Reyes Barrientos
Superintendente de Seguridad Social

Valentina Quiroga Canahuate
Subsecretaria de Educación



Presentación

En esta historia, te invitamos a recorrer nueve **Estaciones Educativas**, donde podrás encontrar experiencias laborales de seguridad y salud en el trabajo, datos útiles e información necesaria respecto de tus derechos laborales y garantías. Esto con el propósito de preparar de mejor manera tu primera experiencia laboral.

Estaciones

1 Mi Primer Contrato de Trabajo

2 Cotizaciones Previsionales

3 Término de Relación Laboral

4 Organización y Participación de Trabajadores

5 Seguro de Cesantía

6 Accidente del Trabajo, Trayecto y Enfermedades Profesionales

7 Tramitación de Licencias Médicas

8 Licencias Maternales y Permiso Post Natal Parental.

9 Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Egreso

Egresé de un Liceo Técnico Profesional. Hoy me llamaron de una empresa, quieren contratarme por mi preparación y conocimientos técnicos.

Mañana me esperan para afinar detalles y firmar mi primer contrato, pero ¿qué cláusulas mínimas debe contener?, ¿qué derechos tengo garantizados al tener un contrato de trabajo formal?, ¿Cuáles son las decisiones que debo tomar al respecto?



Aspectos laborales

Contrato de trabajo

- El contrato de trabajo es un acuerdo de un trabajador y trabajadora que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Existe si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.
- Es importante tener presente que dicho contrato debe estar escrito y tramitado dentro de los primeros quince días de iniciada la relación contractual, o cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

Este contrato debe contener:

- Lugar y fecha del contrato, individualización de las partes (trabajador o trabajadora y empleador), determinación de los servicios y donde se prestarán, remuneraciones, jornada de trabajo y plazo del contrato.



¿Tienes dudas acerca de tu contrato de trabajo?

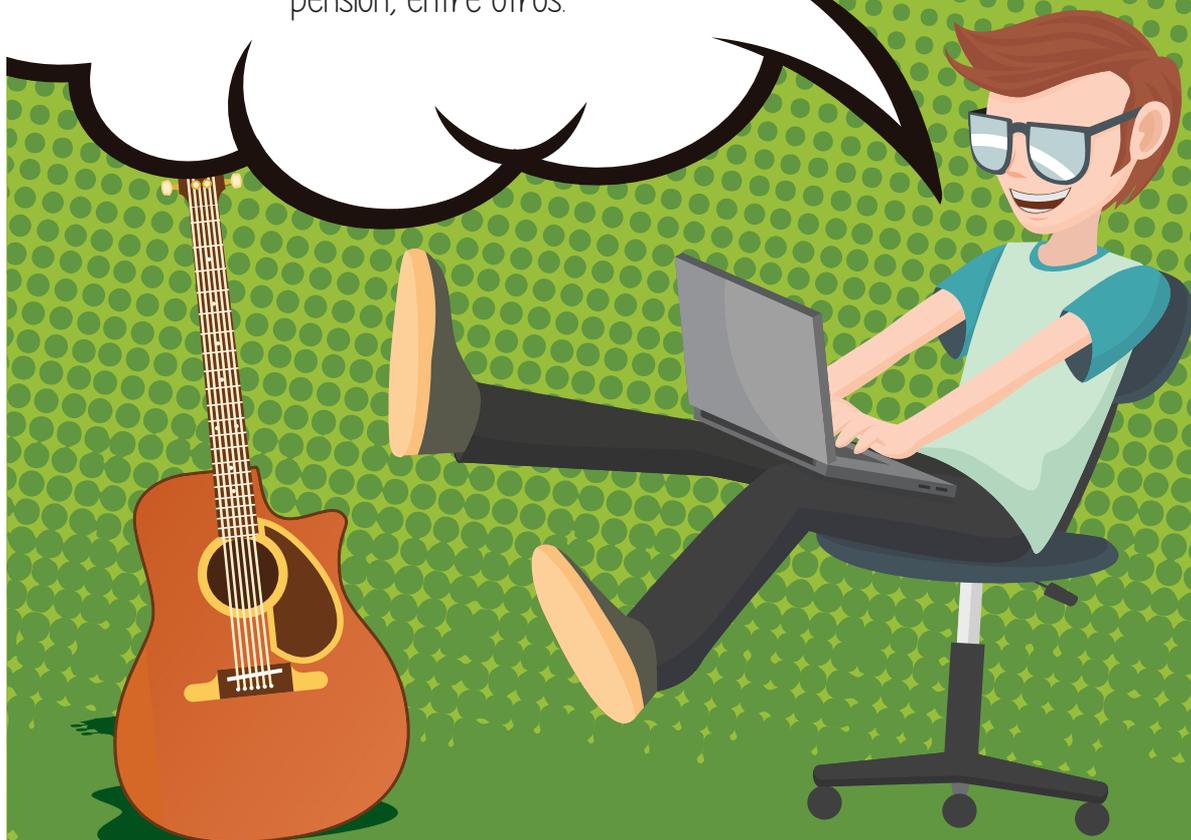
En la Inspección del Trabajo te darán asesoría gratuita.

<http://www.dt.gob.cl/>

Fono consulta: 6004504000

Firma de contrato

Hoy firmé mi primer contrato de trabajo y revisando distintos sitios web, me di cuenta de lo necesarios e importantes que son los descuentos previsionales, así aseguro mi cobertura de salud, seguro de cesantía, y pensión, entre otros.



¿Qué es la previsión social?

Es la encargada de garantizar los derechos sociales a las personas que desarrollen su vida laboral en Chile, en caso que ésta se viera interrumpida por algún tipo de contingencia, tal como enfermedad, cesantía, vejez, invalidez o sobrevivencia, es decir, todo lo que le impida seguir generando recursos para su sustento y el de su familia.

Las cotizaciones previsionales son cuatro y se detallan a continuación:



1.

Cotizaciones para pensiones en una (AFP) Administradora de Fondos de Pensiones:

El 10% de tu remuneración es destinada a tu cuenta de capitalización individual de ahorros para tu jubilación. Más un porcentaje adicional del seguro de invalidez, sobrevivencia y comisiones.



2.

Cotización para salud en una Isapre o Fonasa:

El 7% de tu remuneración correspondiente a cotización de salud, que se paga en FONASA (Fondo Nacional de Salud) de carácter estatal o en la ISAPRE (Institución de Salud Previsional) del sector privado elegida por el trabajador o la trabajadora. Las Isapres ofrecen planes de cobertura cuyo valor puede ser menor, igual o mayor al 7 % de la remuneración.



3.

Cotización para el Seguro de Cesantía en la Administradora del Fondo de Cesantía (AFC):

El 3% de tu remuneración está destinado a tu cuenta individual de ahorro para cesantía y al Fondo de Cesantía Solidario, la mayor parte de esta cotización la financia tu empleador. Podrás acceder a los beneficios cuando quedes cesante y si cumples ciertos requisitos. Si eres menor de 18 años no te cotizarán para este seguro.

4.

Seguro de accidentes del trabajo y accidentes profesionales. Mutualidad o Instituto de Seguridad Laboral (ISL):

El 0,95% de tu remuneración, más un adicional según el riesgo de accidente y enfermedad de la empresa que te contrata (esta cotización la financia tu empleador), es para financiar las acciones de prevención de riesgos, prestaciones médicas y económicas ante un accidente de trabajo o accidente profesional. Este seguro lo administran las Mutualidades de Seguridad, que son instituciones privadas sin fines de lucro o el Instituto de Salud Pública (ISL). Es tu empleador el que elige a qué mutual se adhiere.

Será tu empleador el encargado de pagar, cuándo y dónde corresponda, las cotizaciones señaladas.



Es importante que sepas que puedes acceder al Subsidio Previsional a trabajadores y trabajadoras jóvenes que te ayudará a aumentar tus ahorros, consulta en cualquier oficina del Instituto de Previsión Social. Más información en: www.ips.gob.cl

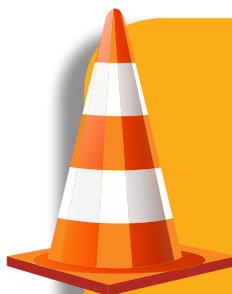
La Seguridad Social es un Derecho Humano y se materializa en cada país a través de la previsión social. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "la Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia".

El cargo de las cotizaciones se divide de la siguiente manera:

COTIZACIONES OBLIGATORIAS (% RENTA IMPONIBLE)	TRABAJADOR DEPENDIENTE		TRABAJADOR INDEPENDIENTE
	CARGO EMPLEADOR	CARGO TRABAJADOR	
Pensiones AFP	-	10%	10%
Seguro Invalidez y Sobrevivencia AFP, SIS	1,15%	-	1,15%
Comisión AFP (*)		0,47% a 1,54%	0,47% a 1,54%
Salud (Isapre /Fonasa)	-	7%	7%
Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Mutualidades o ISL)	0,95% (**)	-	0,95% (**)
Seguro de Cesantía: Plazo Indefinido	2,4%	0,60%	-
Seguro de Cesantía: Plazo Fijo o Contrato por obra o faena determinada	3,0%		-

(*) La comisión AFP, depende de la AFP que elija el afiliado.

(**) 0,95% Base + porcentaje de riesgo asociado a la actividad económica que desarrolla la empresa o trabajador.



El Subsidio al Empleo Joven es un aporte monetario que otorga el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios (es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población). El beneficio apoya además a quienes los contratan (sus empleadores).

Las trabajadoras dependientes e independientes, de 25 a 59 años de edad, que cumplan con los requisitos de postulación, podrán acceder a un bono anual, que incremente sus ingresos (Bono Trabajo Mujer).

Para postular y obtener más información ingresa a:
<http://www.subsidioempleojoven.cl>

Término de Relación Laboral

Recibí una nueva oferta de trabajo, pienso aceptarla porque me ofrecen mejor sueldo y condiciones laborales.

¿Qué debo hacer una vez que se genera el fin de la relación laboral?

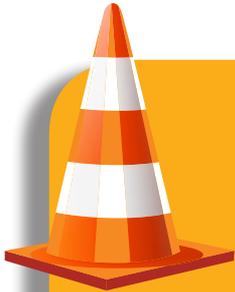




3 Estación Término de Relación Laboral

En el caso del despido, este puede ser por causas atribuibles al trabajador o trabajadora determinadas en la Ley o a necesidades de la empresa.

- ➔ En caso de que la causal de despido sea “Necesidades de la Empresa” y si tú tienes contrato indefinido, como trabajador tienes derecho a indemnización equivalente a tu remuneración por cada año trabajado con ese empleador, contado desde la celebración del contrato con tope de 11 meses.
- ➔ Debes ser notificado del despido, con al menos, 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, lo que podrá ser reemplazado por una indemnización en dinero efectivo equivalente al último sueldo.
- ➔ Las causales atribuibles al trabajador o trabajadora no tienen derecho a indemnización y deberán notificarse al trabajador o trabajadora por escrito en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.



Cabe señalar que la causal “Necesidades de la Empresa”, no podrá ser invocada para trabajadores con licencia médica.

Además, la invalidez total o parcial no es justa causa para el término del contrato, por tanto, tendrá derecho a la indemnización de la causal “Necesidades de la Empresa”.

Tú desvinculación no se hará efectiva hasta que el empleador tenga tus cotizaciones previsionales pagadas al día, salvo si la causal fue renuncia voluntaria o mutuo acuerdo.

Para aclarar tus dudas, tener más información o presentar consultas y reclamos, ingresa a:

www.dt.cl

Organización y Participación de Trabajadores



Hoy me contactó un grupo de trabajadores de la empresa para invitarme a participar en reuniones con el motivo de organizarse dentro del ámbito del trabajo. Me plantean la importancia de la contribución de mis ideas, para hacer de este un mejor espacio laboral para todos y todas.

Sindicalización



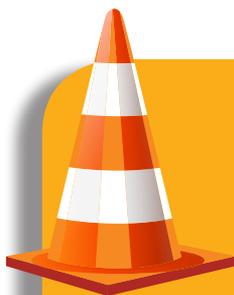
Los trabajadores y trabajadoras de todas las empresas podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen y podrán, asimismo, negociar colectivamente con la empresa.



Los sindicatos inter-empresa que agrupen exclusivamente a trabajadores y trabajadoras dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador, podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos.



El derecho de sindicalizarse de los trabajadores y trabajadoras está consagrado en la Constitución Política de Chile, en el N° 16 del artículo 19 de la Constitución, donde se especifica que la afiliación será siempre voluntaria.



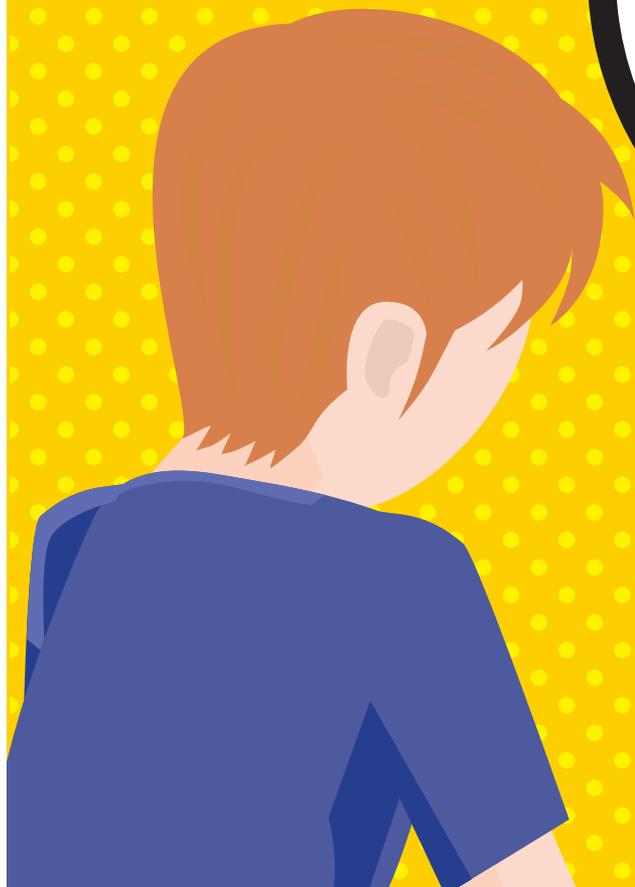
Diversas Convenciones Internacionales han establecido que el derecho a sindicalizarse, es un derecho fundamental, y el último es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 16 de diciembre de 1966 que se refiere ampliamente a la libertad sindical.

seguro de cesantía

Hoy me notificaron que existe reducción de personal. No tengo posibilidad de integrarme a un nuevo trabajo.

En este momento me siento desprotegido

¿Existe algún apoyo en el caso de estar en situación de cesantía?



Para este caso opera el seguro de cesantía:

- ➔ Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tenemos derecho todos los trabajadores y trabajadoras regidos por el Código del Trabajo, mayores de 18 años y no pensionados, con excepción de jóvenes con contrato de aprendices y trabajadoras de casa particular.
- ➔ La afiliación es automática, obligatoria y debe ser comunicada por el empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).
- ➔ Para cada afiliado, AFC crea una Cuenta Individual de Cesantía (CIC), cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador y trabajadora.

Algunas características

Beneficios de la Cuenta Individual de Cesantía

SI TENGO CONTRATO A PLAZO FIJO:

Puedo cobrar si al menos tengo 6 meses de cotizaciones, desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro último giro registrado en su cuenta individual.

SI TENGO CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO:

Puedo cobrar si al menos tengo 12 cotizaciones desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro del último giro registrado en su cuenta individual.

Beneficios del Fondo de Cesantía Solidario

Independientemente del tipo de contrato para acceder a este fondo, debes tener 12 cotizaciones continuas o discontinuas al Fondo de Cesantía Solidario, en los últimos 24 meses, siendo las 3 últimas continuas con el mismo empleador.

Tabla de pagos para trabajadores y trabajadoras con contrato Indefinido Fondo de Cesantía Solidario

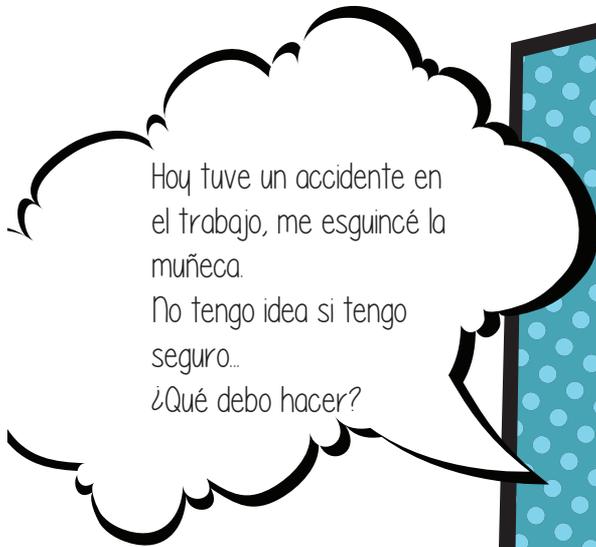
meses	% promedio remuneración últimos 12 meses	Valor no superior a	Valor no inferior a
Primero	70%	\$525.000	\$167.500
Segundo	55%	\$412.500	\$123.750
Tercero	45%	\$337.500	\$101.250
Cuarto	40%	\$300.000	\$90.000
Quinto	35%	\$262.500	\$78.750
Sexto (adicional)*	30%	\$225.000	\$67.500
Séptimo (Adicional)*	30%	\$225.000	\$67.500

Tabla de pagos para trabajadores y trabajadoras con contrato a Plazo Fijo

meses	% promedio remuneración últimos 12 meses	Valor no superior a	Valor no inferior a
Primero	50%	\$375.000	\$112.500
Segundo	40%	\$300.000	\$90.000
Tercero	35%	\$262.500	\$78.750
Sexto (adicional)*	30%	\$225.000	\$67.500
Séptimo (Adicional)*	30%	\$225.000	\$67.500

* Estos pagos sólo se otorgan en caso de alto desempleo. Más información en: www.afc.cl.

Accidente del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales



Aspectos de Seguridad Laboral

Debes saber que:

El **Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**, protege a los trabajadores y trabajadoras en esta materia. Está contenido en la Ley N° 16.744 y su reglamentación complementaria.

Al contar con un contrato de trabajo, esté o no esté escriturado aún, tu cuentas con un seguro social que te protege en caso de sufrir un accidente de trabajo o de trayecto o al ser diagnosticada, o con una enfermedad de origen laboral.

Accidentes del trabajo y trayecto (Ley 16.744)

Debes saber que existen dos tipos de accidentes:
de trabajo y de trayecto.

¿Qué es un Accidente del Trabajo?

Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad temporal o permanente o la muerte. Por lo tanto los elementos del accidente son:

a.

Una lesión

b.

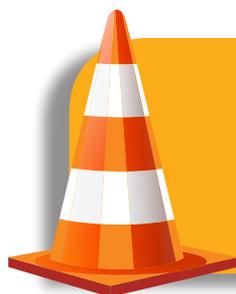
La relación causal u
ocasional entre el
trabajo y la lesión.

c.

La incapacidad
o muerte del
accidentado.

¿Qué son los accidentes del trayecto?

Son los accidentes que ocurren en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo que correspondan a distintos empleadores.

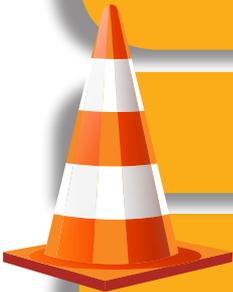


Si el accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional te produce algún grado de invalidez permanente, podrás recibir una pensión. De igual forma, si falleces, tu conyuge e hijos podrán acceder a una pensión de sobrevivencia.

6 Estación Accidente del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales. (Ley N° 16.744)

Se entiende como accidente de trayecto directo, de ida o de regreso, el que recorre en forma habitual el trabajador y trabajadora entre su habitación y su trabajo y entre dos lugares de trabajo correspondientes a dos empleadores. El recorrido debe ser racional, no interrumpido ni desviado. Pero las interrupciones al trayecto directo, cuando sean habituales y correspondan a una necesidad objetiva y no al mero capricho, se podrá calificar el accidente como de trayecto. Un ejemplo de esto es un accidente que ocurre cuando se deja a los hijos e hijas en el colegio.

Para que un accidente sea calificado como ocurrido en el trayecto debe producirse dentro de los límites físicos del recorrido -entrada a la habitación y entrada al sitio de trabajo- de modo tal, que desde el momento en que el trabajador o trabajadora ha franqueado la entrada de la empresa o de su habitación ha puesto término al trayecto directo.



Es importante saber que el seguro de accidentes de trabajo, también incluye a los accidentes de trayecto.

¿Cómo se prueba un accidente de trayecto?

A la víctima se le requerirá una declaración en la que se encuentre debidamente claro el día, hora, lugar y mecanismo lesional y de ella se desprendan hechos que permitan probar lo acontecido, apoyado además por la declaración de testigos o parte de carabineros.

¿Qué es una enfermedad profesional?

Es la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad temporal o permanente o la muerte.

Procedimiento ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, trayecto o enfermedad profesional.

En caso que tengas un accidente que te permita desplazarse por tus propios medios:

1

Acércate a tu jefatura inmediata para la emisión de la DIAT* y Orden de Atención. Dirígete a la atención de urgencia que te indiquen, entregando la orden de atención. En caso de accidente de trayecto, acudir al centro de atención médica, comunicando al empleador.

2

Luego de recibir la atención, deberás entregar los siguientes documentos en la empresa: certificado de atención, certificado de alta y licencia médica (si corresponde).

3

El empleador y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deben investigar el accidente, para la proposición de medidas que permiten prevenir un nuevo accidente.

* DIAT: Denuncia Individual de Accidente de Trabajo.

6 Estación Accidente del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales. (Ley N° 16.744)

En caso que
tengas un
accidente que
necesite
atención médica
de riesgo vital:

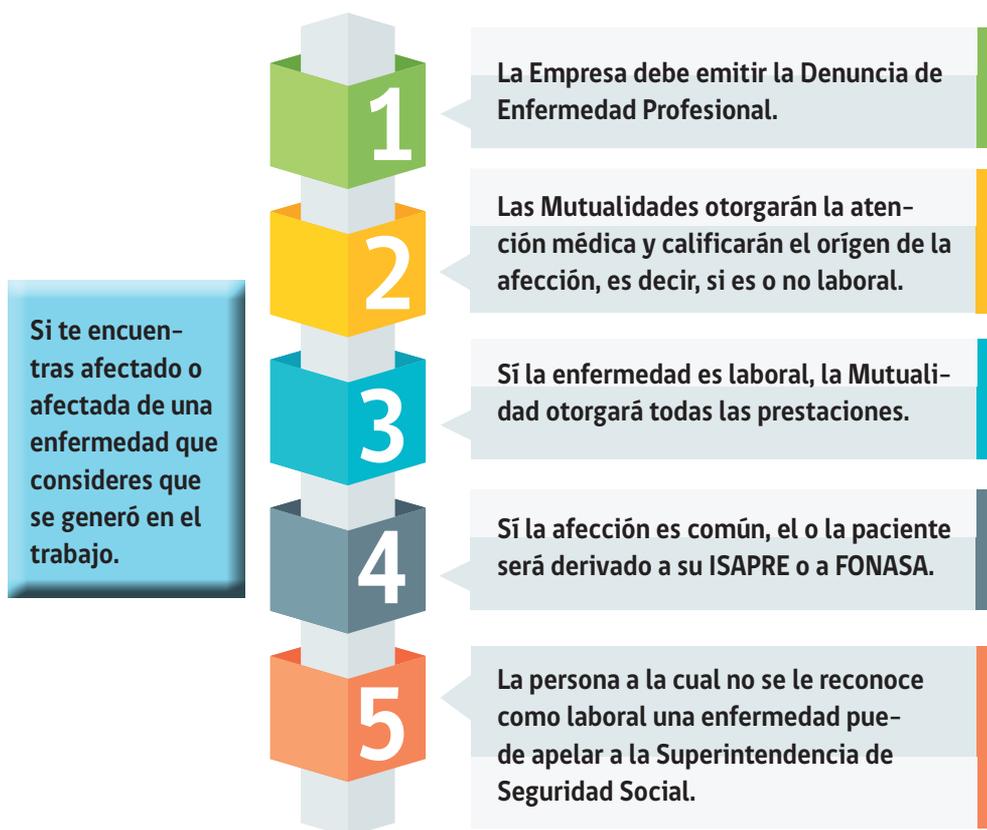
1 Dirígete a la atención de urgencia más cercana, de su mutualidad o ISL.

2 Comunícate con tu empresa para que esta emita la DIAT* y trámites de rigor. Si no te encuentras en condiciones de hacerlo, puede hacerlo otra persona en tu nombre.

3 Luego de recibir la atención, se deberá entregar los siguientes documentos a tu empresa: certificado de atención, certificado de alta, licencia médica (si corresponde). Si tu no estas en condiciones de hacerlo, puede hacerlo otra persona en tu nombre.

4 El empleador y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deben investigar el accidente, para la proposición de medidas para prevenir un nuevo accidente.

* DIAT: Denuncia Individual de Accidente de Trabajo.



Recuerda que la ley de accidentes del trabajo, te permite acceder de forma gratuita a las prestaciones médicas cuando sufres un accidente en el trabajo, trayecto o enfermedad profesional.

6 Estación Accidente del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales. (Ley N° 16.744)

Accidente del trabajo o de trayecto Pasos de atención garantizada

¿Qué es el Seguro de la Ley N° 16.744?



Es un seguro social que otorga prestaciones médicas y económicas, gratuitas a los trabajadores y trabajadoras, en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional. Este seguro es **obligatorio para todo empleador**.

¿Quiénes son las personas protegidas por este Seguro?



Los trabajadores y trabajadores dependientes desde el primer día que comienzan a trabajar. **Los trabajadores independientes**, siempre que se encuentren al día en el pago de las cotizaciones.

¿Cómo acceder al Seguro?



Denunciando el accidente o la enfermedad profesional ante el organismo administrador (ACHS, IST, Mutual de Seguridad o ISL), los Servicios de Salud o en la empresa con administración delegada.

¿Quiénes deben denunciar un accidente del trabajo o una enfermedad profesional?



El empleador es el principal obligado, debiendo denunciarlo dentro del plazo de 24 horas. Si éste no denuncia, debe hacerlo el trabajador o trabajadora, sus familiares, el médico tratante, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o cualquier persona.

¿Cómo denunciar?



Completando el Formulario de Denuncia Individual de Accidente (DIAT) o de Enfermedad Profesional (DIEP), el que debe ser puesto a disposición por el organismo administrador.

¿Cuáles son las prestaciones del seguro?



Médicas: Todas las necesarias para lograr la recuperación de la salud.
Económicas: Subsidios, indemnización o pensión de invalidez.
Preventivas: Asistencia técnica en prevención, capacitación y vigilancia.

Procedimiento de reclamación por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Lamentablemente mi accidente o enfermedad no fue considerado como laboral, ¿a quién podré acudir?, ¿existen sistema de reclamo para estas decisiones?, ¿cuáles son los pasos necesarios?

- ➔ Si la mutualidad o el ISL consideran que el accidente o la enfermedad, no son de origen laboral, el trabajador o trabajadora deberá acudir a su sistema de salud común (FONASA o ISAPRE) e interponer un reclamo, si lo desea ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
- ➔ El trabajador o trabajadora deberá guardar los comprobantes de los gastos en que incurrió por las atenciones en su organismo de salud (ISAPRE o FONASA) y por medicamentos, los que le deberán ser reembolsados, en caso que la Superintendencia de Seguridad Social determine que el accidente o la enfermedad es de origen laboral.
- ➔ Para reclamar en contra de la resolución de la mutualidad o ISL, deberás presentar la reclamación escrita, adjuntando todos los antecedentes de que disponga. Este reclamo también se puede hacer a través del sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, www.suseso.cl.

6 Estación Accidente del Trabajo, Trayecto y Enfermedades Profesionales. (Ley N° 16.744)

Esquema de Procedimiento de reclamación de accidente de trabajo, trayecto y enfermedad laboral.

El ISL y las Mutualidades son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social, por esta razón usted puede acudir a esta Superintendencia para:

RECLAMOS en SUSESO

Rechazo de su licencia médica de origen profesional por parte de la COMPIN o ante la negativa de extenderle una orden de reposo por parte de la mutualidad.

No se entregue una apropiada atención médica en la mutualidad o el ISL o si es dada su alta antes de su recuperación.

No está de acuerdo con la calificación de origen (común o laboral) de un accidente o enfermedad (90 días hábiles de plazo desde la notificación).

Apelar por el grado de incapacidad permanente dictaminado por la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales - COMERE (30 días hábiles de plazo desde la notificación).

COMPIN:
Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

COMERE:
Comisión Médica de Reclamos.

¿Qué es una licencia médica?

Una licencia médica es el derecho que tienes como trabajador o trabajadora para ausentarte o reducir jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo según indicación certificada por un médico, cirujano dentista o matrona en caso de embarazo y parto normal, la cual es reconocida por el empleador y autorizada por la COMPIN o ISAPRE según corresponda (Decreto Supremo N3, MINSAL 1984).



La licencia médica tiene tres objetivos esenciales:

- a.** Que la persona pueda hacer un tratamiento y mejorar su estado de salud.
- b.** Permite justificar la ausencia ante su empleador.
- c.** Permite obtener un Subsidio que reemplaza la remuneración.

* La Licencia Médica por enfermedad grave de un hijo o hija menor de 1 año, puede también ser otorgada por la enfermedad grave de un o una menor que haya sido entregado judicialmente a tu cuidado.

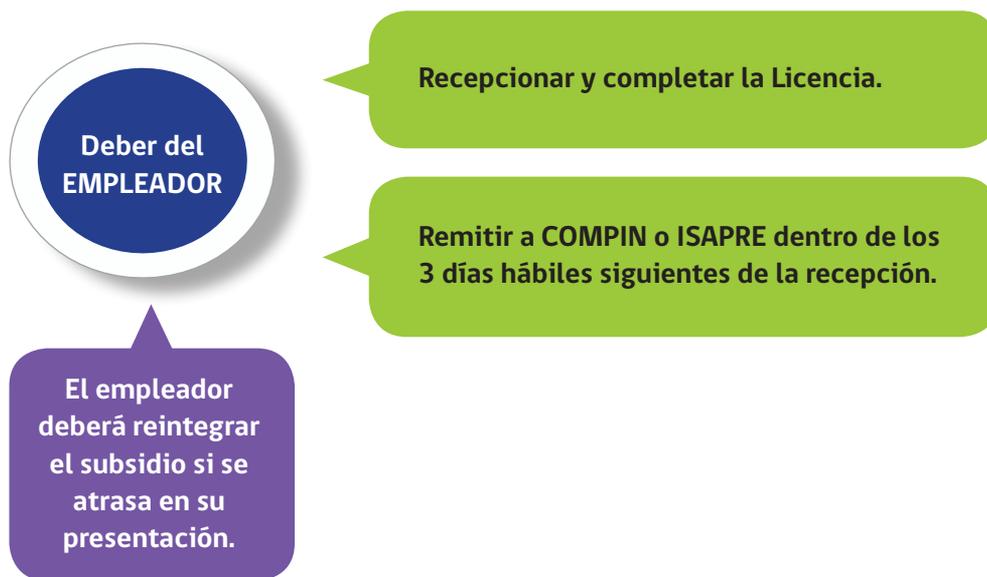
7 Estación Tramitación de Licencias Médicas

¿Cuáles son los plazos para la entrega de la licencia médica?

El plazo de entrega de la licencia médica por parte tuya como trabajador o trabajadora varía según sector, ya sea este privado o público:



La presentación de la licencia médica fuera de plazo por parte del trabajador o trabajadora, habilita a la COMPIN o a la ISAPRE para rechazarla, salvo que acredite una situación constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito y siempre que la presente dentro del período de vigencia de la licencia, es decir, dentro del período de reposo médico.



¿Qué debe hacer el Empleador con la licencia médica?

De la misma forma que el trabajador y trabajadora, el empleador debe completar una serie de antecedentes y entregar la licencia médica dentro de plazo, esto es, dentro de **3 días hábiles**. Si no lo hace dentro de este período, la COMPIN o ISAPRE podrá autorizarla con cargo al empleador. Como ves es una sanción para el empleador que tramita tardíamente la licencia de la persona afectada.

¿Sabes qué puede hacer la COMPIN o la ISAPRE con la Licencia médica?

La normativa reglamentaria faculta a las contralorías médicas de estas entidades a pronunciarse respecto de su procedencia. Para ello tiene amplias facultades para desarrollar: **a) Evaluaciones o peritajes clínicos con especialistas; b) Visitas domiciliarias; c) Investigaciones de vínculo laboral; d) Requerir informes amplios del médico tratante, exámenes e imágenes**, entre otros.

En consecuencia, debes saber que estas contralorías médicas pueden adoptar aprobar, rechazar, reducir o ampliar una licencia médica, para cuyo efecto debe emitir una resolución debidamente fundada.

7 Estación Tramitación de Licencias Médicas



Sistema de Reclamación Licencias Médicas

PRIMERA INSTANCIA



ÚLTIMA INSTANCIA
PARA AMBOS
SISTEMAS DE SALUD



¿Cuál es el beneficio monetario que se deriva de la licencia médica?

La licencia médica autorizada por la COMPIN o la ISAPRE, genera el pago de un Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL), siempre que se reúnan los requisitos de afiliación y cotización que corresponda. Este SUBSIDIO es una suma de dinero que se paga por el período en que un trabajador o trabajadora haya estado con licencia médica, y cuya finalidad es reemplazar la remuneración o renta que deja de percibir mientras está enfermo. Para el caso de los funcionarios y funcionarias públicos y municipales, la licencia autorizada da derecho a mantener la remuneración.



Los requisitos deben cumplirse en los meses inmediatamente anteriores al inicio de la licencia médica.

En la siguiente gráfica te mostramos los requisitos que deben cumplir los trabajadores y trabajadoras para tener derecho a este Subsidio*.

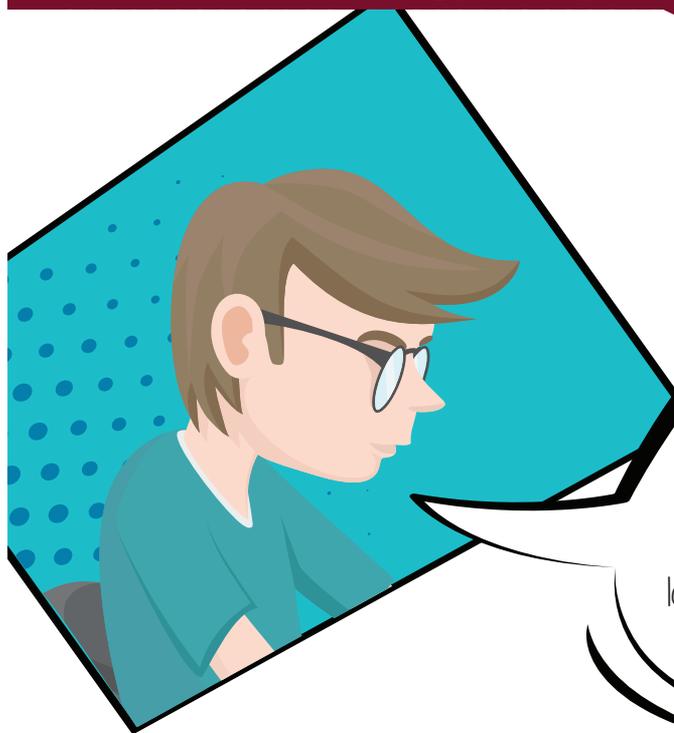
¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador o trabajadora dependiente para tener derecho al Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL)

- **Mínimo 6 MESES de afiliación**
- **3 MESES DE COTIZACIÓN (90 días) continuos o discontinuos dentro de los 6 meses**

¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador o trabajadora Independiente para tener derecho al Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL)

- **Mínimo 12 MESES de afiliación anteriores al inicio de la Licencia Médica**
- **6 MESES DE COTIZACIÓN continuos o discontinuos dentro de los 12 meses**
- **Estar al día en el PAGO DE LAS COTIZACIONES (estar al día en el pago de cotizaciones del mes anterior al inicio de la licencia)**

* En los contratos por día, el requisito de cotizaciones es de 30 días. En caso de accidentes no hay exigencias mínimas de afiliación ni de cotización.



Voy a ser padre!!!

Estoy preocupado por mis garantías y obligaciones en este proceso ¿Qué derechos tengo asegurado?, ¿podré ausentarme laboralmente por un tiempo?

Prenatal y post natal

Madre



La mujer tendrá un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después del parto, los cuales no podrán renunciarse quedando además prohibido el trabajo para ella. Si el parto se produjera antes de iniciada la 33 semana, o el hijo o hija pesare menos de 1.500 gramos, el descanso será de 18 semanas. Además si el parto fuese de 2 o más hijos o hijas, se aumentará en 7 días por hijo o hija, a contar del segundo hijo o hija. Si se dan ambas situaciones se prefiere lo que resulte mayor.

Padre



El padre tendrá derecho a 5 días de permiso en caso de nacimiento de un hijo o hija, los cuales puede utilizar de corrido (excluyendo el descanso semanal) o distribuirlo dentro del primer mes. Además, si la madre muriera en el parto o durante el permiso posterior, dicho permiso o lo que reste, corresponderá al padre o a quien tenga el cuidado personal, aún, cuando la madre no haya sido trabajadora.



La Ley protege la maternidad otorgando un subsidio por el nacimiento de uno o más hijos, el cual se calcula igual que las licencias médicas. Además, el padre también puede ser beneficiario de este descanso en menor cantidad de días y se calcula de la misma manera.

Mayor información en www.suseso.cl

Permiso de Post natal parental:

Madre



Las trabajadoras tienen derecho a un permiso de 12 semanas a continuación del periodo postnatal. Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas.

Padre



Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la 7ª semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso.

¿Por qué es importante el comité paritario en la empresa?

El Comité Paritario tiene como función coordinar la seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa, asegurando así disminuir al mínimo la probabilidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el trabajo. Es paritario, dado que significa igualdad y reconocimiento entre trabajadores y trabajadoras y empleadores.

¿Cuándo opera un comité paritario de seguridad?

Si trabajan más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, por cada centro de trabajo que cumpla con ello.

¿Cuáles son las funciones del comité?

1 Asesorar e instruir a los trabajadores y trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

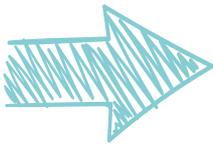
2 Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y trabajadoras, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

3 Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.

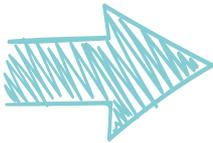
4 Indicar las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

5 Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo (mutuales o ISL).

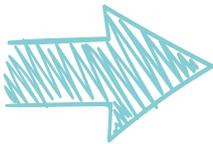
¿cómo están conformados?



El representante/s o la representante/s de los trabajadores y trabajadoras serán designados por los propios trabajadores o trabajadoras. El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.



Si tú empresa tiene más de 100 trabajadores o trabajadoras, será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.



Las empresas estarán obligadas a lo que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador (Mutual o ISL).



Si no existen dichos Comités o los Departamentos mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada. Éste puede, a modo de ejemplo, revestir la forma de charlas, inducciones, capacitaciones, etc.

Instrumentos de Prevención de Riesgos

La Ley N° 16.744 y el D.S. N° 40, de 1969, consagran los instrumentos de prevención de riesgos que deben existir en una empresa, de reunir los requisitos para ello:

Reglamento Interno:

Todo empleador está obligado a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento es obligatorio para los trabajadores y trabajadoras.

Departamento de Prevención de Riesgos:

La obligación de constituirlo recae en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales, que ocupen a más de 100 trabajadores y trabajadoras.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

Conforme lo establece el artículo 66 de la Ley N° 16.744, existe la obligación para la entidad empleadora de constituirlos, en todas aquellas industrias o faenas en que laboren más de 25 personas.

Derecho a Saber (art.21 D.S. N° 40)

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Lo puede hacer a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, según corresponda, al momento de contratar a los trabajadores y trabajadoras o de crear actividades que implican riesgos.

Esta es nuestra cartilla, descargamos este material y lo compartimos en las redes sociales, con mayor información podemos asegurar un proceso laboral orientado y seguro.



Sitios de Interés

<http://www.mintrab.gob.cl/>
www.previsionsocial.gob.cl
<http://www.dt.gob.cl/>
<https://www.afc.cl/>

<http://www.suseso.cl/>
<http://www.mineduc.cl/>
<http://www.chileatiende.cl/>



**Superintendencia
de Seguridad
Social**



**Educación
Pública**
Un Derecho. Un Orgullo.