



Gobierno  
de Chile

gob.cl

Ministerio del  
Trabajo y  
Previsión  
Social

Superintendencia  
de Seguridad  
Social

Chile  
en marcha

# RUTA de la Seguridad Social

## Guía informativa de derechos y beneficios



## **Cartilla Educativa “Ruta de la Seguridad Social. Guía informativa de derechos y beneficios”.**

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

### **Coordinador**

Matías Zurita  
Jefe Unidad de Comunicaciones  
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

### **Colaboran**

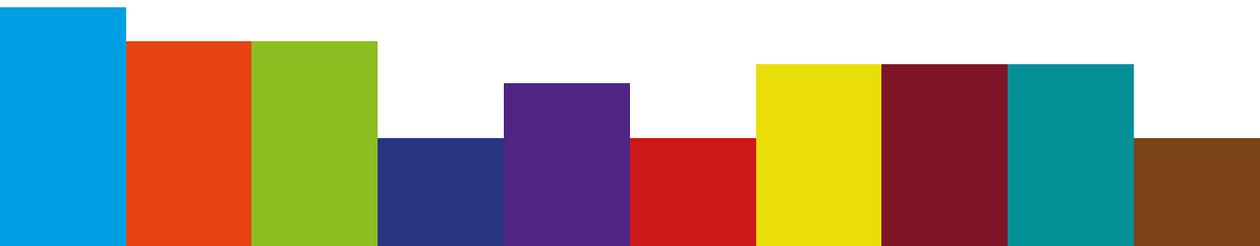
- Secretaría Educación Técnico Profesional  
Ministerio de Educación
- Dirección de Educación Previsional
- Unidad de Educación
- Subsecretaría de Previsión Social

### **Diseño y diagramación**

Paola Savelli Sassack  
Unidad de Comunicaciones  
Superintendencia de Seguridad Social

### **Edición de contenidos**

Denise Ferrada  
Encargada de Género y Participación  
Unidad de Comunicaciones  
Superintendencia de Seguridad Social



Estudiantes y futuros trabajadores y trabajadoras:

Esta cartilla es una iniciativa de la Superintendencia de Seguridad Social que tiene como propósito profundizar el conocimiento en los y las estudiantes en ámbitos imprescindibles para el trabajo, la seguridad y la salud.

La cartilla educativa denominada **"Ruta de la Seguridad Social. Guía informativa de derechos y beneficios"**, es un instrumento que profundiza didácticamente en materias tales como contratos laborales, cotizaciones previsionales, organización y participación de los trabajadores y trabajadoras, seguro de cesantía, accidentes de trabajo, entre otros temas relevantes sobre derechos y deberes laborales.



# Índice

Presentación	7
<b>1</b> Mi Primer Contrato de Trabajo	9
<b>2</b> Cotizaciones Previsionales	10
<b>3</b> Término de Relación Laboral	15
<b>4</b> Organización y Participación de Trabajadores y Trabajadoras	18
<b>5</b> Seguro de Cesantía	20
<b>6</b> Accidente del Trabajo, Trayecto y Enfermedades Profesionales	23
<b>7</b> Tramitación de Licencias Médicas	32
<b>8</b> Beneficios Sociales	36
<b>9</b> Ley SANNA	43
<b>10</b> Prevención de Riesgos	46
<b>11</b> Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	49

# **RUTA** Seguridad de la Social

Guía informativa de derechos y beneficios

**1**

Mi Primer Contrato  
de Trabajo

**2**

Cotizaciones  
Previsionales

**3**

Término de  
Relación Laboral

**5**

Seguro de  
Cesantía

**4**

Organización y  
Participación de  
Trabajadores y  
Trabajadoras

**6**

# Presentación

En esta historia, te invitamos a recorrer once **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. Con esta información prepararás de mejor manera tu primera experiencia laboral.

Accidente del Trabajo,  
Trayecto y Enfermedades  
Profesionales

7

Tramitación de  
Licencias Médicas

8

Beneficios Sociales

9

Ley SANNA

10

Prevención de Riesgos

11

Política Nacional de  
Seguridad y Salud en el  
Trabajo

# 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?



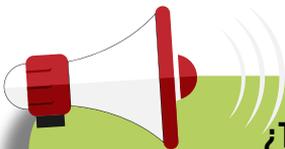
# Aspectos Contractuales

## Contrato de trabajo

- El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y trabajadora a través del cual se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un organismo 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 15 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 30 días.

### Este contrato debe contener:

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



**No olvides firmar tu contrato!!!**

**¿Tienes dudas acerca de tu contrato de trabajo?**

**En la Dirección 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 desarrollan su vida laboral en Chile, en caso que esta se viera interrumpida por algún tipo de contingencia, tales 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.

## Se deben considerar las siguientes cotizaciones:

- 1. Cotizaciones para pensiones en una (AFP) Administradora de Fondos de Pensiones:**

El 10% de tu remuneración imponible es destinada a tu cuenta de capitalización individual de ahorros para tu jubilación. Más un 1,53% adicional del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, más las comisiones de tu AFP.
- 2. Cotización para salud en una Isapre o Fonasa:**

El 7% de tu remuneración imponible 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 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 imponible 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 organismo 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 equivalente al 0,9% de tu remuneración imponible, más un adicional según el riesgo de accidente y enfermedad de la empresa que te contrata, es para financiar las acciones de prevención de riesgos, prestaciones médicas y económicas ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional (esta cotización la financia tu organismo empleador). Este seguro lo administran las Mutualidades, que son instituciones privadas sin fines de lucro o el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), que es el administrador público del seguro. Es tu organismo empleador el que elige a qué mutualidad se adhiere.

También deben cotizar para este seguro los trabajadores y trabajadoras independientes que emiten boletas de honorarios, cuya cotización se retiene en el proceso de Declaración Anual de la Renta. Si estos trabajadores o trabajadoras no se encuentran adheridos a una Mutualidad, se entienden afiliados al ISL y deberán registrarse en estas entidades.



**Será tu organismo 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, solicítalo en cualquier oficina del Instituto de Previsión Social.**

**Más información en: [www.ips.gob.cl](http://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	Porcentaje
Cotización para pensión por vejez - DL 3500	10%
Comisión AFP (Variable según AFP)	0,4% - 1,45%*
Seguro de Invalidez y Supervivencia	1,53%
Cotización para Salud	7%
Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,9%**
Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas	0,02% - 0,03%***
Seguro de Cesantía (contrato plazo fijo)	2,4%
Seguro de Cesantía (contrato plazo indefinido)	3%

\* La Comisión de la AFP es variable, y depende de la AFP que elija el afiliado/a

\*\* Porcentaje base. Adicionalmente, podría haber mayores cobros según el riesgo asociado a la actividad económica que desarrolla la empresa o el trabajador/a.

\*\*\* Cobro del 0,03% desde enero de 2020.



El Subsidio al Empleo Joven es un aporte en dinero otorgado por el Estado para aumentar la remuneración de los trabajadores y trabajadoras que tengan entre 18 y menos de 25 años de edad que perciban bajos salarios, es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población. Este beneficio apoya además a quienes los contratan.

El bono al Trabajo de la Mujer (Subsidio al Empleo de la Mujer) es un aporte en dinero otorgado por el Estado a las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y 59 años de edad que cumplan con los requisitos de postulación.

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

**Tus cotizaciones previsionales deben ser por el total de tu remuneración imponible.**

# 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 una 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 que la causal de despido sea "Necesidades de la Empresa" y si tú tienes contrato indefinido, como trabajador o trabajadora tienes derecho a indemnización equivalente a tu remuneración por cada año trabajado con ese organismo empleador, contado desde la celebración del contrato con tope de 11 meses.
- Deben notificarte del despido con 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 o trabajadoras con licencia médica y licencia médica por embarazo, recuerda que en este caso existe fuero maternal.**

**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".**

**Tu desvinculación no se hará efectiva hasta que el organismo 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](http://www.dt.cl)**

## Organización y Participación de Trabajadores y Trabajadoras



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 organismo empleador, podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el organismo 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, donde se especifica que la afiliación será siempre voluntaria.

El artículo 227 del Código del Trabajo, señala que la constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, requiere de un mínimo de 25 que representen, a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicio en ella.

Si en la empresa no existe sindicato vigente, este se puede constituir con la participación de al menos ocho trabajadores, debiendo completarse los 25 o el 10% en el plazo máximo de un año. Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores pueden constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores y trabajadoras.

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-61041.html>



**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 y no tengo posibilidad de integrarme pronto 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.
- ▶ El seguro de cesantía se entrega cuando cesa el contrato de trabajo.
- ▶ La afiliación es automática, obligatoria y debe ser comunicada por el organismo 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 del 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 organismo empleador.

Se utiliza para complementar el beneficio cuando el saldo de la Cuenta Individual de Cesantía es insuficiente.”.

## El Seguro de Cesantía no incluye a:

- ▶ Trabajadores del sector público
- ▶ Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden
- ▶ Trabajadores independientes
- ▶ Trabajadores menores de 18 años
- ▶ Trabajadores con contrato de aprendizaje
- ▶ Trabajadores de casa particular (asesoras, choferes, jardineros y mayordomos)
- ▶ Trabajadores pensionados, excepto los pensionados por invalidez parcial
- ▶ Trabajadores que participan como socios (mayoritario o igualitario) y que además administran o representan a la empresa que informan como empleador



# Accidente del Trabajo, Trayecto y Enfermedades Profesionales

Hoy tuve un accidente en el trabajo, me esguincé la muñeca. No tengo idea si tengo seguro... ¿Qué debo hacer?



## Aspectos de Seguridad Laboral

### Debes saber que:

El Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, otorga prestaciones médicas y económicas en caso de accidentes y enfermedades laborales, además de prestaciones preventivas. Está contenido en la Ley N° 16.744 y su reglamentación complementaria.

El trabajador o trabajadora dependiente, al contar con un contrato de trabajo, esté o no esté escriturado aún, cuenta con un seguro social que lo protege en caso de sufrir un accidente de trabajo o de trayecto o al ser diagnosticada una enfermedad de origen laboral. Asimismo, están protegidos y protegidas por este seguro los trabajadores y trabajadoras independientes, que se encuentren al día en el pago de las cotizaciones.

**¿Sabes en qué organismo administrador estás afiliado?  
revisalo aquí: [http://www.asociaciondemutuales.cl/?page\\_id=8820](http://www.asociaciondemutuales.cl/?page_id=8820)**

# Accidentes del Trabajo y Trayecto (Ley 16.744)

Debes saber que existen dos tipos de accidentes que cubre este seguro: del trabajo y de trayecto.

## ¿Qué es un Accidente del Trabajo?

Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador o trabajadora 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 directa o indirecta entre el trabajo y la lesión.**

**c.**

**La incapacidad o muerte del accidentado.**

## ¿Qué son los accidentes de 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 organismos empleadores.



**Si el accidente del trabajo, trayecto o enfermedad profesional te produce algún grado de invalidez permanente, podrás recibir una indemnización o pensión. De igual forma, si falleces, tu cónyuge e hijos podrán acceder a una pensión de sobrevivencia. A falta de éstos, tendrán derecho tus cargas familiares (ascendientes o descendientes).**

Se entiende como trayecto directo, de ida o de regreso, el que recorre en forma habitual el trabajador y trabajadora entre la habitación y su trabajo o entre dos lugares de trabajo correspondientes a dos organismos empleadores. El recorrido debe ser racional y no interrumpido ni desviado. Pero las interrupciones al trayecto directo, cuando correspondan a una necesidad objetiva y no al mero capricho, se podrá calificar el accidente 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.**

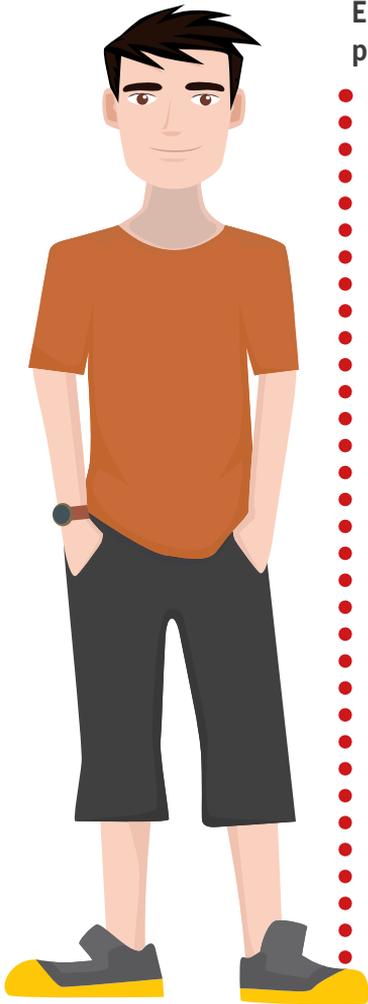
### **¿Cómo se prueba un accidente de trayecto?**

La víctima debe declarar precisando el día, hora, lugar y mecanismo lesional. Es importante dar cuenta inmediata al organismo empleador y si cuenta con testigos, es necesario que los individualice. En el evento de tratarse de un siniestro vehicular, es conveniente contar con el oportuno 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 permita desplazarte por tus propios medios:

**1**

Acércate a tu jefatura inmediata para la emisión de la DIAT\*. Dirígete a la atención de urgencia que te indiquen, entregando la orden la DIAT. En caso de accidente de trayecto, acudir al centro de atención médica más cercano de la Mutualidad o al centro asistencial en convenio con el ISL, comunicando al organismo empleador esta situación.

**2**

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

**3**

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

**No olvides que el accidente debe ser siempre reportado por tu organismo empleador vía DIAT**

\* DIAT: Denuncia Individual de Accidente de Trabajo.

**En caso que tengas un accidente que necesite atención médica de urgencia, es decir, cuando tu condición de salud implica riesgo vital o secuela funcional grave:**



**1**

Puedes ser llevado al centro de urgencia más cercano.

**2**

Si te encuentras en condiciones, comunícate con la empresa o pídele a un familiar que lo haga para que emita la DIAT\* y efectúe los trámites de rigor. Si la empresa no emite la DIAT, puede hacerlo un familiar, el comité paritario, personal de salud que te atendió, incluso cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

**3**

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

**4**

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

\* DIAT: Denuncia Individual de Accidente de Trabajo.



Si te encuentras afectado o afectada de una enfermedad que consideres que se generó en el trabajo.



La Empresa debe emitir la Denuncia de Enfermedad Profesional mediante formulario DIEP. O el propio trabajador o trabajadora puede hacer la denuncia a la Mutualidad o ISL.

Las Mutualidades o ISL otorgarán la atención médica y calificarán el origen de la afección, es decir, si es o no laboral.

Si la enfermedad es laboral, la Mutualidad o ISL otorgará todas las prestaciones.

Si la afección es común, el o la paciente será derivado a su sistema de salud común (ISAPRE o a FONASA).

La persona a la cual no se le reconoce como laboral una enfermedad, puede apelar a la Superintendencia de Seguridad Social.

**La notificación del trabajador respecto de la enfermedad profesional en la Mutualidad o ISL, no es causal de despido.**



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

## 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 dependientes y para los trabajadores y trabajadoras que emiten boletas de honorarios, en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional. Este seguro es **obligatorio para todo organismo empleador**.

¿Quiénes son las personas protegidas por este Seguro?



- ▶ Los **trabajadores y trabajadoras dependientes** desde el primer día que comienzan a trabajar.
- ▶ Los **trabajadores y trabajadoras 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) o en la empresa con Administración Delegada.

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



- ▶ El **organismo empleador es el principal obligado**, debiendo denunciarlo dentro del plazo de 24 horas. El trabajador o trabajadora independiente, debe presentar la denuncia en el mismo plazo.
- ▶ Si el organismo empleador 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?, ¿existe 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). Si no estás de acuerdo con la calificación del origen, puedes apelar 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 son de origen laboral.
- ▶ Para reclamar en contra de la resolución de la Mutualidad o ISL, deberás presentar la reclamación escrita, adjuntando todos los antecedentes que disponga. Este reclamo también se puede hacer a través del sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).



## 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 la SUSESO por los siguientes casos:

### RECLAMOS en SUSESO



[www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)

Teléfonos:

22620 4500

22620 4400



No se entregue una adecuada 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).

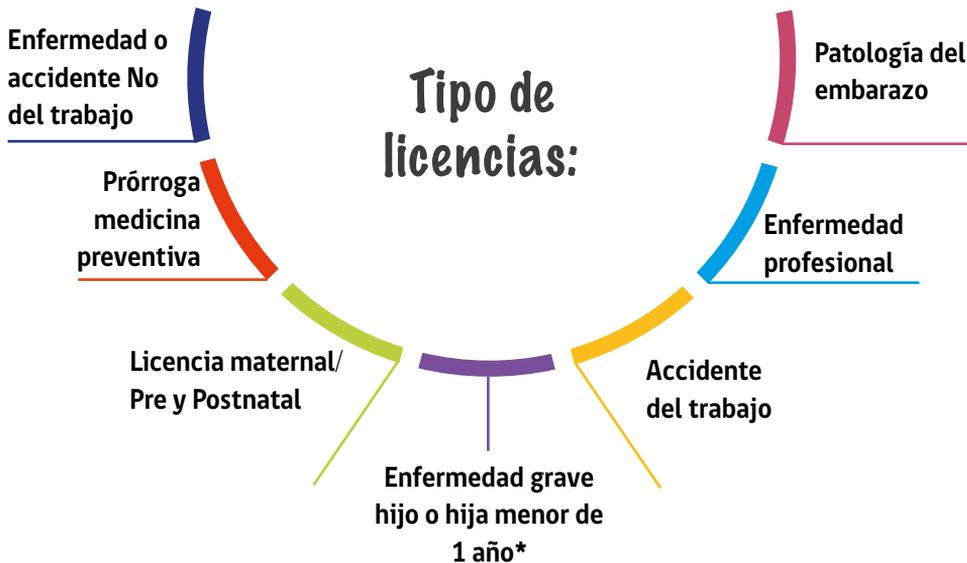
Apelar por el grado de incapacidad permanente dictaminado por la Comisión Médica de Reclamos COMERE (30 días hábiles de plazo desde la notificación).

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 la jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo según indicación certificada por el personal médico, cirujano dentista o matrona en caso de embarazo y parto normal, la cual es reconocida por el organismo empleador y autorizada por la COMPIN o ISAPRE según corresponda (Decreto Supremo N3, MINSAL 1984).



**La licencia médica tiene tres objetivos esenciales:**

- Que la persona pueda hacer un tratamiento y mejorar su estado de salud.
- Permite justificar la ausencia ante su organismo empleador.
- 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.

## ¿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.



El organismo empleador deberá reintegrar el subsidio si se atrasa en su presentación.

Recepcionar y completar la Licencia.

Remitir a COMPIN o ISAPRE dentro de los 3 días hábiles siguientes de la recepción.



### ¿Qué debe hacer el organismo empleador con la licencia médica?

De la misma forma que el trabajador y trabajadora, el organismo 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 organismo empleador. Como ves es una sanción para el organismo 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.



## Sistema de Reclamación

### PRIMERA INSTANCIA



Trabajadores y trabajadoras en Sistema de Salud FONASA

Resolución de **COMPIN**

Recurso de reposición **COMPIN**

Trabajadores y trabajadoras en Sistema de Salud ISAPRE

Resolución de **ISAPRE**

Reclamo **COMPIN**

ÚLTIMA INSTANCIA PARA AMBOS SISTEMAS DE SALUD



**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

## ¿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 postnatal

### Madre

La mujer tendrá un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto (prenatal) y 12 semanas después del parto (postnatal, 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 dos o más hijos o hijas, se aumentará en siete días por hijo o hija, a contar del segundo hijo o hija. Si se dan ambas situaciones se prefiere lo que resulte mayor. Este descanso pre y postnatal da derecho a percibir un subsidio por incapacidad laboral por el período autorizado.

### Padre

El padre tendrá derecho a cinco días de permiso, de cargo del organismo empleador, 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, en aquellos casos en que la madre muera en el parto o durante el período de permiso postnatal, dicho permiso o lo que reste de este, corresponderá al padre o a quien tenga el cuidado personal. Independientemente si la madre fue trabajadora o no.



La Ley protege la maternidad otorgando un subsidio pre y postnatal por el nacimiento de uno o más hijo.

Mayor información en [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)

## Prenatal y postnatal parental

### Madre



Las trabajadoras tienen derecho a un permiso de 12 semanas a continuación del periodo postnatal. Sin embargo, la trabajadora, avisando con 30 días de anticipación a su organismo empleador, 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.

Durante este período tienen derecho a recibir un subsidio. La misma norma permite que la trabajadora pueda reincorporarse a sus labores, una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental comprende 18 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 y le darán derecho a fuero.

## Asignación familiar

También tiene derecho a recibir una asignación familiar, que es un subsidio que entrega el Estado, para cada uno de los hijos o hijas, como para otras personas que dependan de usted y cumplan con los requisitos establecidos en la ley. Todos los detalles los encuentra en: <http://www.ips.gob.cl/servlet/internet/content/1421810823697/asignacion-familiar>



La Ley protege la maternidad otorgando un subsidio pre y postnatal por el nacimiento de uno o más hijo.

Mayor información en [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)

## Subsidio al Empleo Joven (SEJ)



Es un aporte en dinero otorgado por el Estado para aumentar la remuneración de los trabajadores y trabajadoras que tengan entre 18 y menos de 25 años de edad, que cumplan los siguientes requisitos:

- ▶ Tener entre 18 y menos de 25 años de edad.
- ▶ Ser trabajador y trabajadora dependiente o independiente.
- ▶ Integrar un grupo familiar perteneciente al 40% más vulnerable.
- ▶ Estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.
- ▶ Acreditar un ingreso bruto anual inferior a \$5.439.369\* o un ingreso mensual inferior a \$453.281\* (\*valores para el año 2017).

Fuente: [www.subsidioempleojoven.cl](http://www.subsidioempleojoven.cl).

- ▶ Los trabajadores o trabajadoras independientes deben acreditar rentas de las señaladas en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de Impuesto a la Renta en el año calendario en que solicita el beneficio y tener al día el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud del año calendario indicado.

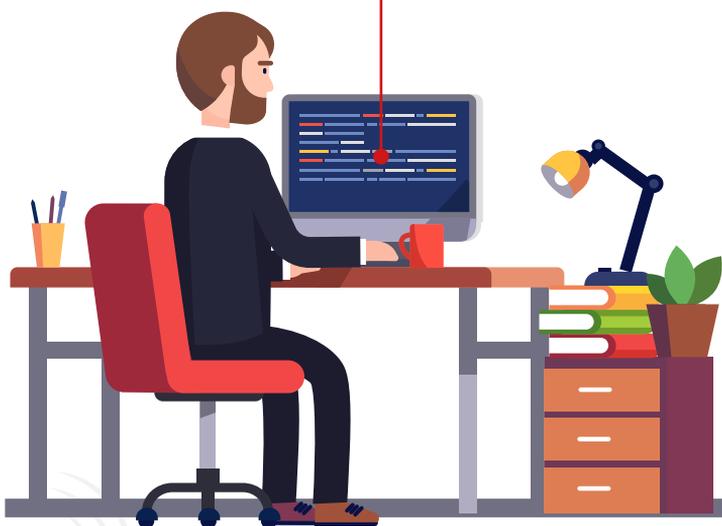


**Debe señalarse que además de los requisitos generales antes indicados y solo para el caso del SEJ, el trabajador o trabajadora que cumpla o tenga 21 años de edad, debe haber obtenido la Licencia de Educación Media al momento de acceder al subsidio.**

El beneficio apoya además a los organismos empleadores con un 1/3 del subsidio y al trabajador o trabajadora le corresponden 2/3. Para acceder al subsidio, se debe realizar una solicitud, la que puede ser presentada por el trabajador y trabajadora o por el organismo empleador.

El valor del subsidio es variable según la remuneración o renta del trabajador o trabajadora y equivale a un porcentaje de aquella y que no puede exceder el 20%.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras dependientes, el pago del beneficio puede ser en modalidad anual o mensual, según la opción que escoja al momento de postular. Si opta por el pago mensual, siempre habrá una reliquidación anual. Para los organismos empleadores el subsidio siempre es mensual y para los trabajadores o trabajadoras independientes es siempre anual.



**Si las cotizaciones previsionales del trabajador o trabajadora no fueron pagadas por el organismo empleador, se suspende el pago al trabajador, pero podrá obtenerlo cuando se efectúe el pago de dichas cotizaciones. El organismo empleador pierde el derecho a pago en esta situación.**

## Bono al Trabajo de la Mujer (Subsidio al Empleo de la Mujer)

Es un aporte en dinero otorgado por el Estado a las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y 59 años de edad y cumplan con los demás requisitos generales indicados para el SEJ (con excepción de los límites de edad).

El beneficio apoya además a quienes contratan a las trabajadoras (sus organismos empleadores), para incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a los grupos más vulnerables.

La trabajadora podrá recibir este beneficio durante cuatro años continuos o discontinuos, mientras que cada organismo empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses por cada trabajadora.



**Este beneficio se rige por las mismas normas que regulan el SEJ, en especial en cuanto al valor, modalidad de pago, porcentaje que le corresponde a la trabajadora y a su organismo empleador y suspensión del beneficio si no hay pago de cotizaciones previsionales.**



## ¿Qué es SANNA?

SANNA es un seguro obligatorio para todas las personas que trabajan, que permite ausentarse justificadamente del trabajo, cuando un hijo o hija menor de edad, o un menor entregado a su cuidado personal por resolución judicial, está afectado por una condición grave de salud, de las que señala la Ley N°21.063, para acompañarlo, pudiendo recibir durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

## ¿Quiénes están protegidos?

- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado (Código del Trabajo).
- Los funcionarios y funcionarios públicos, con excepción de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad que sean imponentes de CAPREDENA y DIPRECA.
- Trabajadores y trabajadoras independientes (indicados en el inciso primero del artículo 89 e inciso tercero del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- Trabajadores y trabajadoras temporalmente cesantes, cuya última cesantía haya sido por el término de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

## Son causantes del beneficio:

Los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una de las condiciones graves establecidas en el art. 7° de la ley N°21.063, debidamente certificada por el médico tratante.

## Las contingencias cubiertas por el SANNA actualmente vigentes son\*:

- Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- Trasplantes de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- Fase o estado terminal de la vida (1 de enero de 2020).
- Accidente Grave (1 de diciembre de 2020).

## ¿Cuáles son los requisitos de trabajador/a dependiente de los sectores privado y público, para tener derecho a subsidio SANNA?

- Debe tener relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica.
- Debe registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

## ¿Cómo tramitar el permiso SANNA?

- La tramitación del Seguro SANNA no distingue entre trabajadores/as afiliados/as a FONASA o a ISAPRE, rigiendo para todos los trabajadores/as el mismo proceso de tramitación, que se detalla a continuación:
  - ▶ Emisión de licencia médica e informe complementario: ambos formularios se encuentran disponibles en el sitio web [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)
  - ▶ Ambos formularios deben ser llenados por el médico tratante, es decir, por el/la profesional que atiende al menor.
  - ▶ El trabajador/a debe entregar la licencia SANNA y el informe complementario a su entidad empleadora o directamente en la COMPIN si es independiente o trabajador/a temporal cesante. dentro del plazo de dos días hábiles, en el caso de trabajadores/as del sector privado y tres días hábiles, respecto de trabajadores/as del sector público, en ambos casos, contados desde la fecha de inicio de la licencia médica. En caso de no poder cumplir con los plazos establecidos, la COMPIN deberá ponderar el impedimento del/la beneficiario/a, por ejemplo, evaluado si el niño/a se encuentra en otra ciudad realizando el tratamiento.
  - ▶ La entidad empleadora debe presentar la licencia médica y demás antecedentes a la COMPIN, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la licencia.
  - ▶ La COMPIN analiza los antecedentes verificando los requisitos previsionales, se pronuncia médicamente y notifica la resolución al trabajador/a y a la entidad empleadora al correo electrónico consignado en la licencia SANNA. Si se trata de resolución de autorización, debe notificar también al organismo que debe pagar el subsidio (Mutualidades de Empleadores o ISL) y a la SUSESO.
  - ▶ Actualmente los trabajadores/as cuya entidad empleadora se encuentre afiliada a la Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, mantienen convenio de pago con la Caja Los Héroes, mientras que el ISL paga directamente a los trabajadores/as de sus entidades empleadoras afiliadas.

# Instrumentos de Prevención de Riesgos

La Ley N° 16.744 y sus reglamentos, estipulan los instrumentos de prevención de riesgos que deben existir en una empresa:

## Reglamento Interno:

Todo organismo 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 organismo empleadora de constituirlos, en todas aquellas industrias o faenas en que laboren más de 25 trabajadores y trabajadoras.

## Derecho a Saber

Los organismo empleadores y organismo empleadoras 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.

## ¿Qué son factores de riesgo laboral?

Los organismos 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.



**¿Sabías que? los factores de riesgos psicosocial laboral se pueden medir mediante la metodología y el instrumento SUSES0/ISTAS 21 y además es obligatorio para las empresas hacerlo.**

El año 2013 el Ministerio de Salud aprobó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, cuyo objetivo es identificar la presencia y el nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización, con la finalidad de que los organismo empleadores implementen las medidas necesarias para prevenir la posible aparición de una enfermedad profesional en uno de sus trabajadores/as. Para esto, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES0), puso a disposición el cuestionario SUSES0/ISTAS 21, instrumento adaptado y estandarizado a la población chilena que permite evaluar los riesgos psicosociales. La aplicación de este cuestionario en las entidades organismo empleadoras, es fiscalizada por las Seremi de Salud y la Dirección del Trabajo.

Por lo señalado, cada entidad empleadora tiene la obligación de evaluar el riesgo psicosocial, utilizando cuestionario SUSES0/ISTAS 21, conforme a las normas del citado protocolo y la metodología definida por la SUSES0. Además, el organismo empleador debe realizar las acciones orientadas a disminuir y/o eliminar los factores de riesgo, para lo que puede solicitar la asistencia técnica de la Mutualidad o el ISL, según corresponda.

**Infórmate sobre la metodología de  
SUSES0/ISTAS 21 en [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)**

# ¿Por qué es importante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la empresa?

El Comité Paritario tiene como función realizar actividades dirigidas a la prevención de los riesgos laborales dentro de la entidad organismo empleadora, con la finalidad de disminuir al mínimo la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Es paritario, dado que significa igualdad y reconocimiento entre trabajadores y trabajadoras y organismos empleadores (con igual número de representantes de ambas partes).

## ¿Cuándo opera un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Si trabajan más de 25 personas en tu empresa deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, uno en 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 (Mutualidades o ISL).

## ¿Cómo están conformados?

- Las personas que integran el comité son designados/as por los propios trabajadores o trabajadoras. El reglamento deberá señalar la forma sobre cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.
- Si tu 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 (Mutualidad o ISL).

## Instrumentos de Prevención de Riesgos



El organismo empleador debe informar los riesgos laborales a los trabajadores, en la forma que estime más conveniente y adecuada, como por ejemplo charlas, inducciones, capacitaciones, etc., a través del Departamento de Prevención o solicitando la colaboración del Comité Paritario, si éstos existen.

## ¿Qué es la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo?



El diseño y formulación de dicha política contó con participación tripartita, puesto que se consideró la opinión de las organizaciones más representativas de los trabajadores y trabajadoras, de los y las organismos empleadores/as y de las instituciones públicas relacionadas con el tema. También se contó con la participación de regiones, considerando las distintas realidades en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Para efectos de implementar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen responsabilidades de los organismos gubernamentales, organismo empleadores, trabajadores y organismos administradores del seguro de la ley 16.744, siendo las principales las siguientes:

# a

Los organismos gubernamentales deberán:

Articular y coordinar las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Incorporar en el sistema educativo las materias de prevención.

Adoptar las medidas para contar con un sistema normativo acorde a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Implementar un sistema de inspección coordinado, para vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

Fomentar el diálogo social; adoptar medidas para un adecuado funcionamiento de Comités Paritarios.

Mejorar el sistema de información en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Disponer recursos para la innovación e investigación en esta materia.

Promover medidas para aumentar la cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

## **b**

### **Los organismo empleadores deberán:**

Mantener condiciones y ambientes de trabajo seguros y saludables; cumplir la normativa de seguridad y salud en el trabajo; realizar actividades permanentes de difusión, promoción, capacitación y formación en materias de seguridad y salud en el trabajo; fortalecer la labor de los Comités Paritarios y delegados de prevención; promover el dialogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo; reportar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; cumplir con las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo propuestas por el organismo administrador del seguro de la ley 16.744.

## **c**

### **Los trabajadores deberán:**

Cumplir las instrucciones, reglamentos y procedimientos de trabajo seguro; colaborar con el organismo empleador el cumplimiento normativo y gestión preventiva; información a organismo empleador sobre condiciones de riesgo; promover la participación en actividades de seguridad y salud en el trabajo; denunciar ante organismos fiscalizadores el no cumplimiento normativo; difundir, promocionar y capacitar a trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **d**

### **Los Organismos Administradores del Seguro deberán:**

Otorgar asistencia técnica permanente a las empresas; realizar la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores/as; realizar la difusión y capacitación a organismos empleadores y trabajadores/as; adoptar mecanismos para el acceso expedito a las prestaciones del seguro de la Ley 16.744; entregar información oportuna y conveniente a trabajadores/as y organismos empleadores; contar con personal especializado y suficiente, conforme a las funciones que debe cumplir.



Chile  
en marcha

