



RUTA Pedagógica

Trabajo, Seguridad y Salud



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

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.

Coordinadores

Fernando Quilaleo Aguirre
Unidad de Gabinete
Superintendencia de Seguridad Social

Leonardo Polloni Agar
Unidad de Educación
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

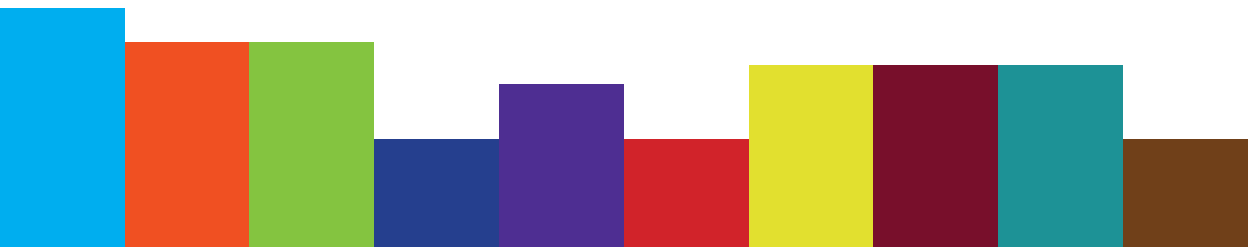
- Secretaría Educación Técnico Profesional
Ministerio de Educación
- Dirección de Educación Previsional
- Unidad de Educación
- Subsecretaría de Previsión Social

Diseño y diagramación

Paola Savelli Sassack
Unidad de Comunicaciones
Superintendencia de Seguridad Social

Edición de contenidos

Unidad de Comunicaciones
Superintendencia de Seguridad Social



Estimadas y estimados estudiantes y futuros trabajadores:

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

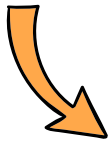
La cartilla educativa denominada **“Ruta Pedagógica. Trabajo, Seguridad y Salud”**, es un instrumento que profundiza didácticamente en materias tales como contratos laborales, cotizaciones previsionales, organización y participación de los trabajadores, seguro de cesantía, accidentes de trabajo, entre otros temas relevantes sobre derechos y deberes laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Por su importancia y utilidad, el Ministerio de Educación, a través de la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional, se ha sumado a esta iniciativa, considerando que tanto esta acción colaborativa como los contenidos del documento, constituyen un aporte a 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

Índice



Presentación	7
1 Mi Primer Contrato de Trabajo	9
2 Cotizaciones Previsionales	10
3 Término de Relación Laboral	14
4 Organización y Participación de Trabajadores	17
5 Seguro de Cesantía	19
6 Accidente del Trabajo, Trayecto y Enfermedades Profesionales	22
7 Tramitación de Licencias Médicas	31
8 Beneficios Sociales	36
9 Prevención de Riesgos	41
10 Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	44

RUTA Pedagógica

1

Mi Primer Contrato de Trabajo

2

Cotizaciones Previsionales

3

Término de Relación Laboral

4

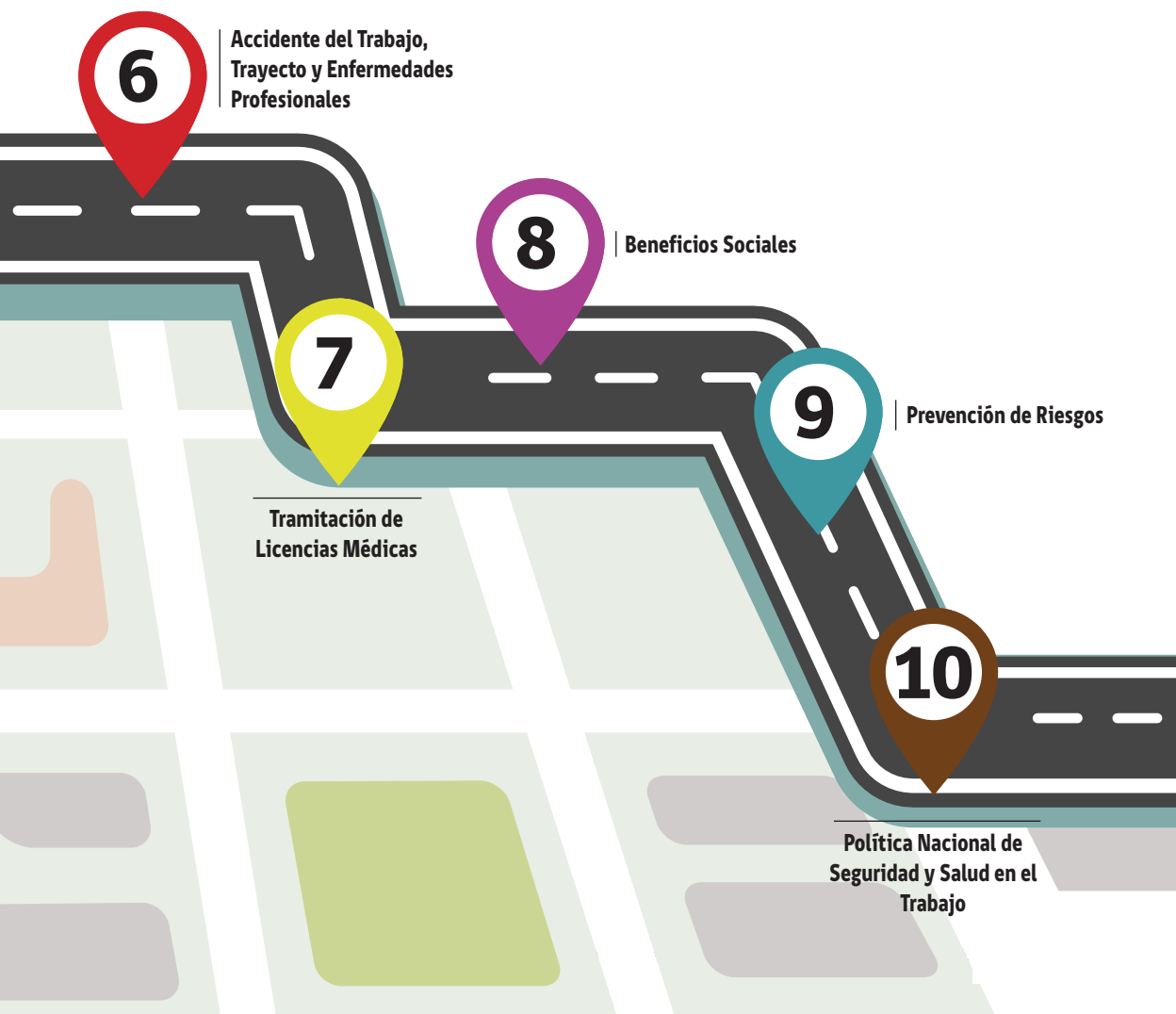
Organización y Participación de Trabajadores

5

Seguro de Cesantía

Presentación

En esta historia, te invitamos a recorrer diez **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. Informado prepararás de mejor manera tú primera experiencia laboral.



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?



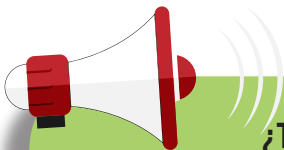
Aspectos Contractuales

Contrato de trabajo

- El contrato de trabajo es un acuerdo 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 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 y trabajadora y 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 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 imponible 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 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 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 0,95% de tu remuneración imponible, 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 enfermedad profesional. Este seguro lo administran las Mutualidades, que son instituciones privadas sin fines de lucro o el Instituto de Seguridad Laboral, ISL. Es tu empleador el que elige a qué mutualidad se adhiere.

También puedes cotizar a este seguro en forma voluntaria como trabajador independiente.



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, solicítalo 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”.

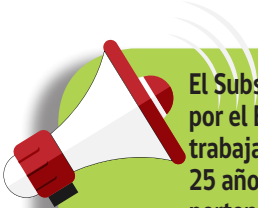
El cargo de las cotizaciones se divide de la siguiente manera:

COTIZACIONES OBLIGATORIAS (% RENTA IMPONIBLE)	TRABAJADOR DEPENDIENTE		TRABAJADOR INDEPENDIENTE
	CARGO EMPLEADOR	CARGO TRABAJADOR	
Pensiones AFP	-	10%	10%
Seguro Invalidez y Supervivencia AFP, SIS	1,41%	-	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.

(**) El 0,6% corresponde a cajas de compensación.

(***) 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 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 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 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 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 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 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, 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.

<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.
- ▶ 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 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 empleador.

Tabla de pagos para trabajadores y trabajadoras con contrato Indefinido Fondo de Cesantía Solidario (Vigentes hasta el 28/02/2017).

meses	% promedio remuneración últimos 12 meses	Valor no superior a	Valor no inferior a
Primero	70%	\$552.000	\$165.690
Segundo	55%	\$433.950	\$130.185
Tercero	45%	\$355.050	\$106.515
Cuarto	40%	\$315.600	\$94.680
Quinto	35%	\$276.150	\$82.845
Sexto (adicional)*	30%	\$236.700	\$71.010
Séptimo (Adicional)*	30%	\$236.700	\$71.010

Tabla de pagos para trabajadores y trabajadoras con contrato a Plazo Fijo (Vigentes hasta el 28/02/2017).

meses	% promedio remuneración últimos 12 meses	Valor no superior a	Valor no inferior a
Primero	50%	\$394.500	\$112.500
Segundo	40%	\$315.600	\$94.680
Tercero	35%	\$276.150	\$82.845
Cuarto (adicional)*	30%	\$236.700	\$71.010
Quinto (Adicional)*	30%	\$236.700	\$71.010

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

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, 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, cuentas con un seguro social que te protege en caso de sufrir un accidente de trabajo o de trayecto o al ser diagnosticada una enfermedad de origen laboral.

¿Sabes en qué organismo administrador estás afiliado?
revisalo aquí: 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: 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 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 empleadores.



Si el accidente de 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 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 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.

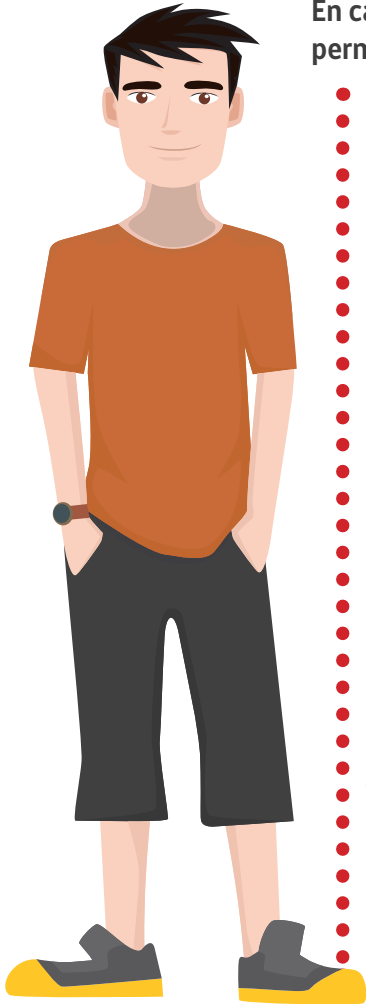
¿Cómo se prueba un accidente de trayecto?

La víctima debe declarar precisando el día, hora, lugar y mecanismo lesional. Es importante dar cuenta inmediata al 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* o DIEP**. 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 más cercano de la Mutualidad, comunicando al empleador.

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

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

* DIAT: Denuncia Individual de Accidente de Trabajo.

** DIEP: Denuncia Individual de Enfermedad Profesional.

En caso que tengas un accidente que necesite atención médica de urgencia:



1

Dirígete a la atención de urgencia más cercana. En caso contrario, ir a la Mutualidad y hacer denuncia respecto a la no información por parte del empleador*.

2

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

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

* Esta no es una causal de despido, recuerda que las causales son, exclusivamente, las que están contenidas en el Código del Trabajo.

** DIAT: Denuncia Individual de Accidente de Trabajo.



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

1 La Empresa debe emitir la Denuncia de Enfermedad Profesional mediante formulario DIEP. O el propio trabajador puede hacer la notificación a la mutualidad.

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

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

4 Si la afección es común, el o la paciente será derivado a su ISAPRE o a FONASA.

5 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 mutual 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 en el 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, 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 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), 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?, ¿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) e interponer un reclamo. Si no está de acuerdo con la calificación, 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.





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

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).

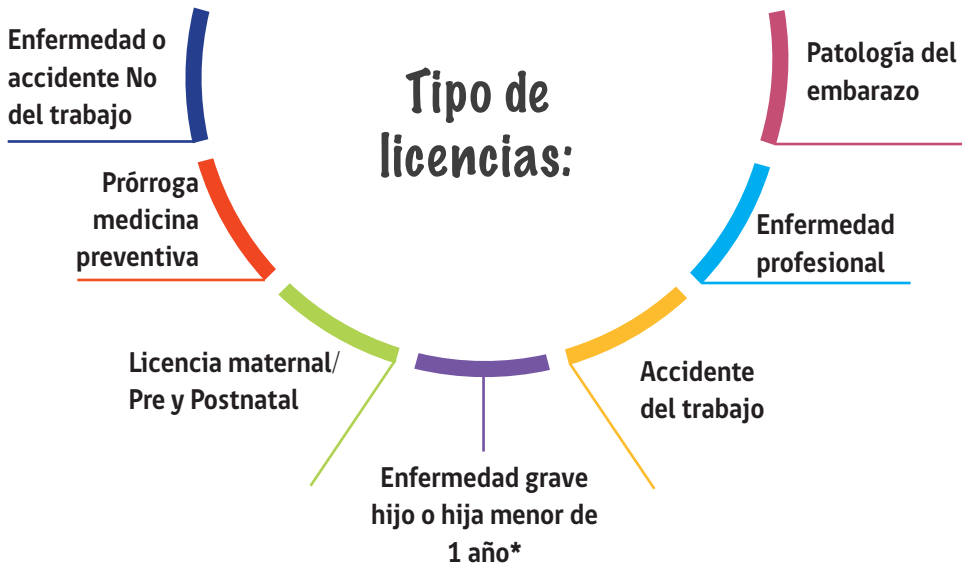
Apelar por el grado de incapacidad permanente dictaminado por la Comisión Médica de Reclamos COMERE (30 días hábiles de plazo desde la notificación).

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 para ausentarte o reducir la 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.

¿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:

Trabajador y
trabajadora
Sector
Privado

2 días hábiles contados desde el **INICIO** de la licencia médica.

Trabajador y
trabajadora
Sector
Público

3 días hábiles contados desde el **INICIO** de la licencia médica.


Trabajador y
trabajadora
Independiente

2 días hábiles contados desde la **EMISIÓN** de la licencia médica, presentándola directamente en la **COMPIN** o **ISAPRE**.

Debe tramitar
directamente en
FONASA / ISAPRE

La licencia médica electrónica al igual que la de papel contempla todos los datos requeridos. Su contenido es el mismo que el formulario de papel y debe tramitarse por las mismas personas y en los mismos plazos.

El uso del sistema electrónico no altera los derechos y obligaciones de las partes involucradas.



La presentación de la licencia médica fuera de plazo por parte del trabajador/a, 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.



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 post natal

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 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

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, avisando con 30 días de anticipación a su 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.

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 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 \$5.284.532 o un ingreso mensual inferior a \$440.378 (valores para el año 2016).
- ▶ Los trabajadores 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.



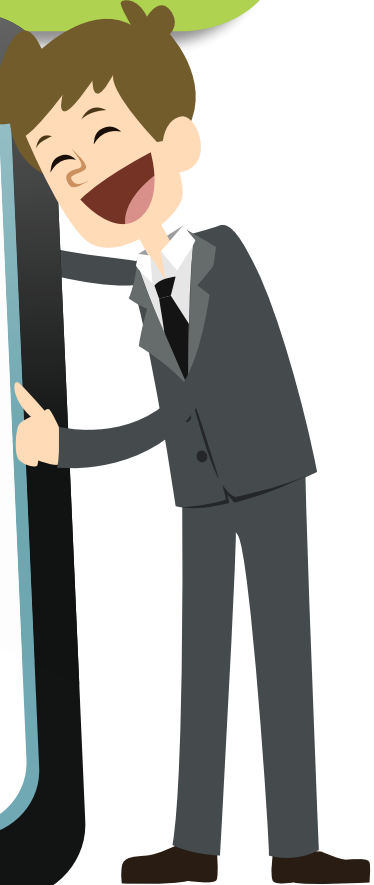
Debe señalarse que además de los requisitos generales antes indicados y sólo para el caso del SEJ, el trabajador que cumpla o tenga 21 años de edad, debe haber obtenido la Licencia de Educación Media al momento de acceder al subsidio.

El beneficio apoya además a los empleadores con un 1/3 del subsidio y al trabajador(a) 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 empleador.

El valor del subsidio es variable según la remuneración o renta del trabajador y trabajadora y equivale a un porcentaje de aquella 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 empleadores el subsidio siempre es mensual y para los trabajadores independientes es siempre anual.



Si las cotizaciones previsionales del trabajador y trabajadora no fueron pagadas por el empleador, se suspende el pago al trabajador, pero podrá obtenerlo cuando se efectúe el pago de dichas cotizaciones. El 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 los trabajadores (sus 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 empleador podrá recibir el subsidio por 24 meses por cada trabajador.



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 empleador y suspensión del beneficio si no hay pago de cotizaciones previsionales.

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 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 trabajadores y trabajadoras.

Derecho a Saber

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.

¿Qué son factores de riesgo laboral?

Son condiciones presentes en el trabajo que pueden producir accidentes o enfermedades y que es deber de la empresa prevenirlos.

¿Por qué es importante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad 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 (con igual número de representantes de ambas partes).

¿Cuándo opera un Comité Paritario de 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 (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 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).



Si no existen dichos Comités o los Departamentos mencionados, el empleador deberá proporcionar la información de los riesgos laborales, entre otros, en la forma que estime más conveniente y adecuada, como por ejemplo charlas, inducciones, capacitaciones, etc.

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



Es un compromiso del Gobierno con los trabajadores y trabajadoras de Chile, para velar y promover más y mejor seguridad y salud en los lugares de trabajo. Lo anterior se enmarca bajo los lineamientos del convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Compromiso asumido en el programa de Gobierno el cual tiene como objetivo, avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce los riesgos laborales.

Para efectos de implementar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecen responsabilidades de los organismos gubernamentales, 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 para contar con un sistema normativo adecuado a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Implementar un sistema de inspección coordinado, para 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.

Mejorar el acceso a las prestaciones del seguro que otorga la ley 16.744.

b

Los 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 empleador el cumplimiento normativo y gestión preventiva; información a 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:

Colaborar con la función fiscalizadora del Estado; otorgar asistencia técnica permanente a las empresas; realizar la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores; realizar la difusión y capacitación a empleadores y trabajadores; adoptar mecanismos para el acceso a las prestaciones del seguro de la ley 16.744; entregar información oportuna y conveniente a trabajadores y empleadores; contar con personal especializado y suficiente, conforme a las funciones que debe cumplir.

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/>

Escanea para
descargar la
cartilla en tu
celular



