



PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS GENERALES LEY N°16.744 INCUMPLIMIENTO Y RESPONSABILIDAD

Claudio Alejandro Sánchez M.
Abogado. U. de Chile
Magíster en Derecho. U. de Chile
Fiscalía ACHS
Junio 2016

PROTECCIÓN DE LA SALUD EN NUESTRO SISTEMA PREVISIONAL

Accidentes y Enfermedades

Comunes:



Fondo Nacional de Salud



Instituciones de Salud Previsional

Laborales:



Instituto de Seguridad Laboral



Mutualidades de Empleadores

✓ I.S.T

✓ M.C.CH.C

✓ A.CH.S



Empresas con Administración Delegada

MUTUALIDADES V/S COMPAÑÍAS DE SEGURO

- a) Prevención. Evitar la ocurrencia accidentes / enfermedades.
- b) Disminución de las tasas de accidentabilidad.
- c) Cobertura especializada.
- d) Rehabilitación.



- ✓ **Obligatorio e irrenunciable** para el trabajador;
- ✓ La **afiliación es automática**: opera desde que el trabajador empieza a trabajar;
- ✓ Cubre **todos los riesgos laborales**;
- ✓ Otorga **cobertura integral**, pues es preventivo, curativo y rehabilitador;
- ✓ Principio de **automaticidad de las prestaciones**: se otorgan aunque el empleador adeude cotizaciones;
- ✓ Coexiste **gestión operativa Estatal** (ISL y Servicios de Salud) **y Privada** (Mutualidades y Administración Delegada);
- ✓ Si el empleador no está afiliado a una Mutualidad, se entiende que adscribe al Sistema de Gestión Pública (ISL).

Artículo 2° (Ley N°16.744): Estarán sujetas, **obligatoriamente**, a este seguro, las siguientes personas:

a) Todos **los trabajadores por cuenta ajena**, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

b) Los **funcionarios públicos** de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

c) Los **estudiantes** que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;

d) Los trabajadores **independientes** y los trabajadores familiares.

Artículo 3°. Ley N°16.744:

“Estarán protegidos también, todos los estudiantes por **los accidentes que sufran a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional.** Para estos efectos se entenderá por estudiantes a los alumnos de cualquiera de los niveles o cursos de los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente de acuerdo a lo establecido en la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.”.

**Reglamento D.S. N° 313, del año 1972, M. del T. y P.S.*



SITUACIÓN ESPECIAL DE:



✓ Estudiantes (D.S. N° 313, de 1973)



✓ Funcionarios Públicos (Ley N° 19.345)



✓ Trabajadores Independientes (Ley N° 20.255)

COBERTURA

Contingencias

Artículo 7º. L. 16.744:

“Es **enfermedad profesional** la **causada de una manera directa** por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.”

Artículo 16 (D.S. N° 109):

“Para que una enfermedad se considere profesional es **indispensable** que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.”

Causalidad directa

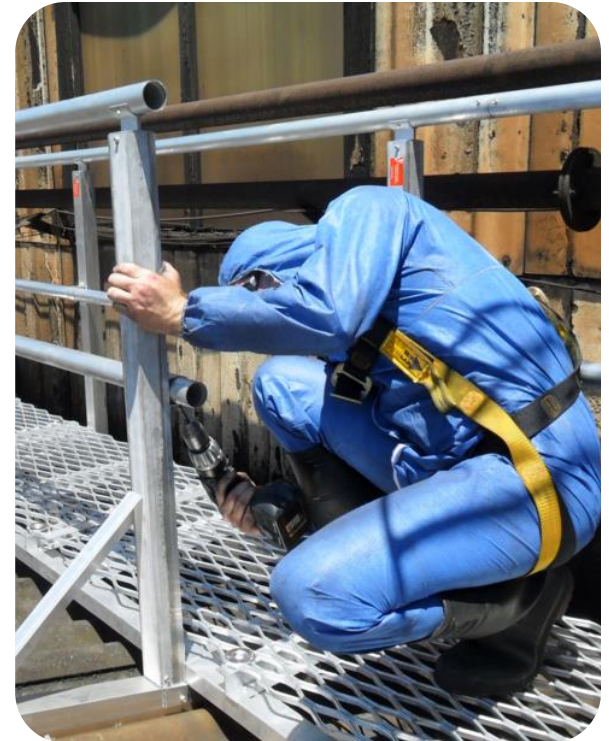
Diferencia con accidentes del trabajo (larga evolución).



- ✓ El D.S. N° 109, del año 1968, **enumera** en su artículo 19, las enfermedades que deberán considerarse como profesionales.
- ✓ El artículo 18, del aludido D.S. N° 109, se refiere **a los agentes específicos** que involucran riesgo de enfermedades profesionales, los clasifica en:
 - ✓ Agentes Químicos // Agentes Biológicos // Agentes Físicos.



- ✓ D.S. N° 594, 1999, M. de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, **límites permisibles de exposición** a agentes químicos // físicos // biológicos. ***ciclos productivos con agentes riesgosos***
- ✓ Esta enumeración deberá **revisarse, por lo menos cada tres años.**
- ✓ Revisión es tarea de la Superintendencia de Seguridad Social (Ministerio de Salud), propone al Ministerio del Trabajo las modificaciones necesarias.



No es un listado cerrado, cuya conformación quede entregada a la autoridad.

Es flexible en el tiempo y meramente enunciativo.

- Circular 3167, Superintendencia de Seguridad Social

Instruye a los Organismos Administradores del seguro de la Ley N°16.744 sobre el protocolo de normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades profesionales.



(Art. 7°. Ley N° 16.744)

- ✓ Los **afiliados podrán acreditar** ante el respectivo Organismo Administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista ya mencionada, y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado.
- ✓ La resolución que al respecto dicte el Organismo Administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social.



- ✓ Se entiende por accidente del trabajo, toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
***** lesión*****



Accidentes de trayecto:

- a) Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

Habitación = lugar en el cual se pernocta

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el correspondiente parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.



b) También son tales (acc. de trayecto), aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.



EXCEPCIONES A LA COBERTURA

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al Organismo Administrador.

* *Siempre prestaciones médicas.*



- a) Con una **cotización básica general del 0,90%** de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, más una **cotización extraordinaria del 0.05%** de las remuneraciones imponibles, también de cargo del empleador.
- b) Con una cotización **adicional diferenciada** en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, que también será de cargo del empleador;
- c) Con el **producto de las multas** que cada Organismo Administrador aplique en conformidad a la presente ley;
- d) **Ejercicio del derecho a repetir** cuando el accidente obedece a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero.

PRESTACIONES MÉDICAS

La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones, solo si han sido ordenados por el médico.

PRESTACIONES ECONÓMICAS

- ❖ Incapacidad temporal = subsidio por incapacidad laboral.
- ✓ El subsidio se pagará **durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez.**
- ✓ Plazo máximo 52 semanas, prorrogables por otras 52.
- ✓ Presunción de invalidez.

Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, **se presumirá que presenta un estado de invalidez.**

Pensión de invalidez transitoria.

Sanción vinculada a los subsidios:

Si el accidentado o enfermo **se negare a seguir el tratamiento o dificultare o impidiere deliberadamente su curación**, se podrá **suspender** el pago del subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.



❖ Incapacidad permanente (Invalidez. Pérdida de capacidad de ganancia).

Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%.

Prestaciones asociadas a la Invalidez Parcial :

- a) Indemnizaciones
- b) Pensiones



Si la disminución de la capacidad de ganancia (pérdida), **es igual o superior a un 15%, e inferior a un 40%**, la víctima tendrá derecho a **una indemnización global**, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base, y que se determina en función de la siguiente tabla :

% Incapacidad de ganancia	Monto de indemnización (sueldos base)
15.0	1.5
17.5	3.0
20.0	4.5
22.5	6.0
25.0	7.5
27.5	9.0
30.0	10.5
32.5	12.0
35.0	13.5
37.5	15.0

- ✓ Si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base. (Inválido parcial).
- ✓ Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanentemente, igual o superior a un 70%.

El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su sueldo base.



- ✓ Se considerará **gran inválido** a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida.
- ✓ En caso de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base.



SANCIÓN. SUSPENSIÓN DEL PAGO DE LA PENSIÓN

Los Organismos Administradores **podrán suspender el pago de las pensiones** a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados; o que rehúsen, sin causa justificada, a someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación profesional que les sean indicados.



Se **generan cuando fallece el accidentado o enfermo, o el inválido pensionado**, a favor de:

- a) La cónyuge (mayor o menor de 45 años) // Inválida de cualquier edad;
- b) Madre de los hijos de filiación no matrimonial;
- c) Cada uno de los hijos del causante, menores de 18 años, y mayores de esa edad pero menores de 24;
- d) A falta de los anteriores, ascendientes que le causaban asignación familiar;
- e) El viudo, si es inválido y vivía a expensas de la cónyuge fallecida.



BASE DE CÁLCULO : “SUELDO BASE”

a) Para los efectos del cálculo de las pensiones e indemnizaciones, se entiende por sueldo base mensual el promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional.

b) En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones.

Regla general:

Las pensiones de la Ley N° 16.744 NO son vitalicias:

- ✓ El pensionado por accidente del trabajo o enfermedad profesional que cumpla la edad para tener derecho a pensión dentro del correspondiente régimen previsional, entrará en el goce de esta última de acuerdo con las normas generales pertinentes, dejando de percibir la pensión de que disfrutaba.



PRESCRIPCIÓN

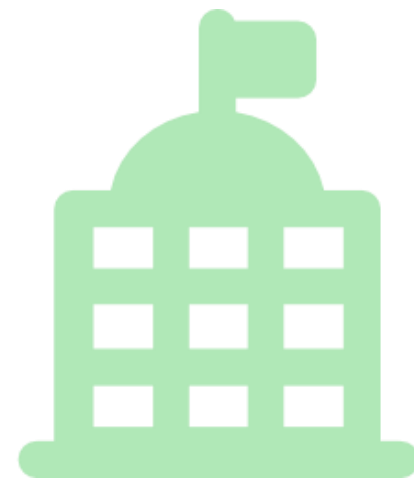
- ✓ Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, prescribirán en el término de cinco años, contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.
- ✓ En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.



SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Reclamaciones :

1. Superintendencia de Seguridad Social: Plazo: 90 días hábiles, desde la notificación.
2. Comisión Médica de Reclamos (COMERE): Cuestiones de hecho relativas a materias de orden médico. 90 días hábiles desde la notificación. De lo resuelto se puede apelar a la Superintendencia de Seguridad Social. Plazo: 30 días desde la notificación.



¿QUÉ ES RESPONSABILIDAD?

La **Corte Suprema de Justicia** ha señalado que

“Por responsabilidad debe entenderse, en general, **la obligación en que se coloca una persona para reparar adecuadamente todo daño o perjuicio causado**; la que resulta ser **civil** si se origina en la trasgresión de una norma jurídica que afecte el interés de una determinada persona, **o penal** si es el resultado de un hecho ofensivo que tiene señalada una sanción punitiva por el perjuicio que agravia al afectado y a la sociedad en que actúa”.

(6 de Nov. de 1972)



Se entiende por responsabilidad contractual:

Aquella que proviene del incumplimiento, del cumplimiento imperfecto o del retardo en el cumplimiento de una obligación, obligación que ha sido previamente contraída y que emana de la suscripción de un contrato. En términos simples, es la que nace como consecuencia de la violación de un vínculo obligatorio preexistente.



Se entiende por responsabilidad extracontractual:

Aquella que proviene **de un hecho ilícito perpetrado por una persona en perjuicio de otra**, sin que medie entre ambas **ningún vínculo contractual**. Esta responsabilidad se origina en el **deber genérico de no dañar a otro con el propio actuar**, deber que constituye un principio general del Derecho. *En términos simples es la que nace como consecuencia de la comisión de un delito o cuasidelito civil, e independiente de todo vínculo obligatorio preexistente.*



ART. 19 N°1, CPR como criterio base

ART. 184 CT : Empleador como dueño del proceso productivo

¿creador del riesgo? // ¿dependencia ?

El empleador estará **OBLIGADO** a :

- 1.- **Tomar todas las medidas** necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, ***
- 2.- **Informar de los riesgos laborales**;
- 3.- **Mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas**,
- 4.- **Proporcionar y mantener los implementos necesarios** para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”.

* Existe una OBLIGACIÓN CORRELATIVA de dar cumplimiento por parte de los trabajadores.



Ley N° 16.744

*Artículo 25. Para los efectos de esta ley se entenderá por **“entidad empleadora”** a toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo; y por **“trabajador”** a toda persona, empleado u obrero que trabaje para alguna empresa, institución, servicio o persona.*

Artículo 2º: Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

*a) **Todos los trabajadores por cuenta ajena**, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;*

Art. 184 C.T / D.S. N° 40 / 1969, M. del T. y P.S. (Arts. 21 y 23)

Los empleadores tienen la **obligación** de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores en torno a :

- ✓ Los **riesgos** que entrañan sus labores;
- ✓ De las **medidas preventivas**;
- ✓ De los **métodos de trabajo correctos**;
- ✓ Respecto a **los elementos, productos y sustancias que deban utilizar** en los procesos de producción o en su trabajo;
- ✓ Respecto a **la identificación de los mismos** (fórmula, sinónimos, aspecto y olor);
- ✓ Respecto a los **límites de exposición permisibles** de esos productos;
- ✓ Respecto **de los peligros para la salud asociados a ellos**;
- ✓ Sobre **las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.**

- Existe una OBLIGACIÓN CORRELATIVA DE DAR CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.



Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que les impone el deber de información a través de:

- a) Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- b) Los Departamentos de Prevención de Riesgos,

¿Cuándo?

1. Al momento de contratar a los trabajadores;
2. Al momento de crear actividades que implican riesgos;
3. En forma permanente.



ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

- ✓ Proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Decreto Supremo N°594, año 2000, M. de S. // Art. 68 de la Ley N°16.744. Establecen que el empleador **deberá** proporcionar a sus trabajadores, **libres de costo**, los elementos de protección personal **adecuados al riesgo a cubrir** y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, **mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento**. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Agrega el D.S. N°594, que los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N°18, de 1982, del M. de S.

** Reposición ** (184 CT)*

**Término de la relación laboral. Mera tenencia*

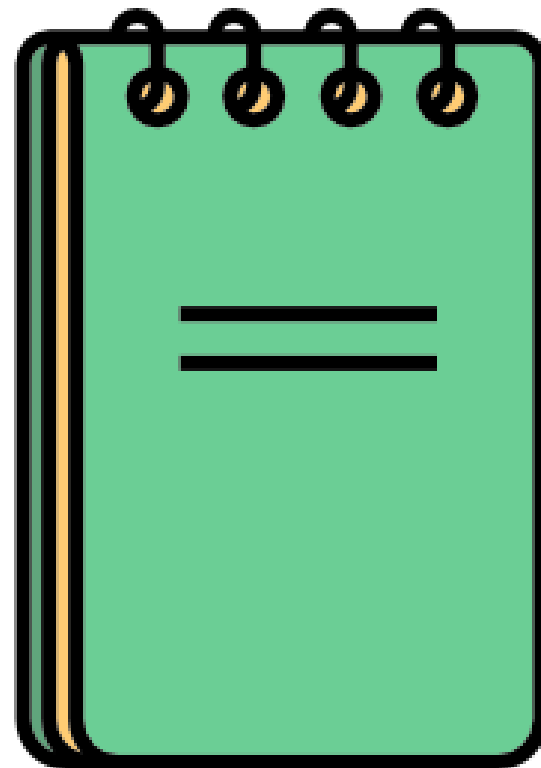


EL REGLAMENTO INTERNO

DOBLE VIA

1.- Art. 153 del C.T.

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas **que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes**, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.



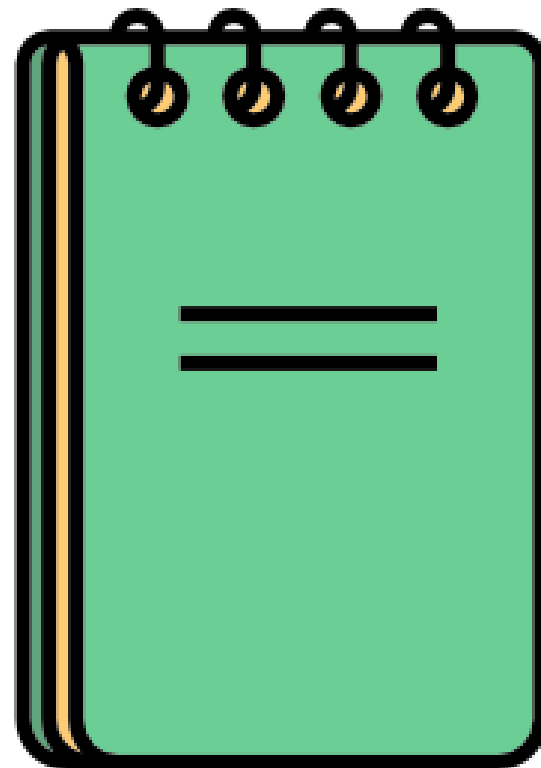
EL REGLAMENTO INTERNO

2.- Artículo 67, Ley N°16.744 // Arts. 14 y siguientes del D.S. N°40, 1969, M. del T. y P.S. Artículo 17° y siguientes.

TODO EMPLEADOR

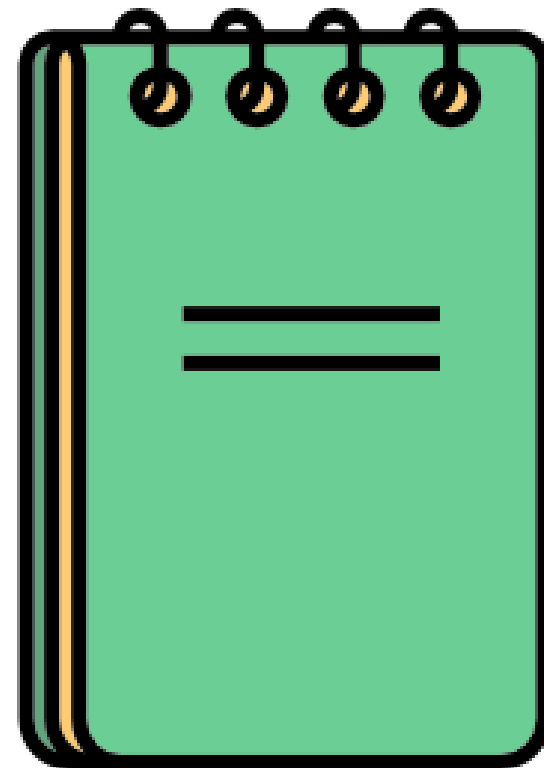
En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como :

- a) Los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnico del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores;
- b) Los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran;
- c) Las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido;
- d) La instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos;
- e) La responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios;
- f) Las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.



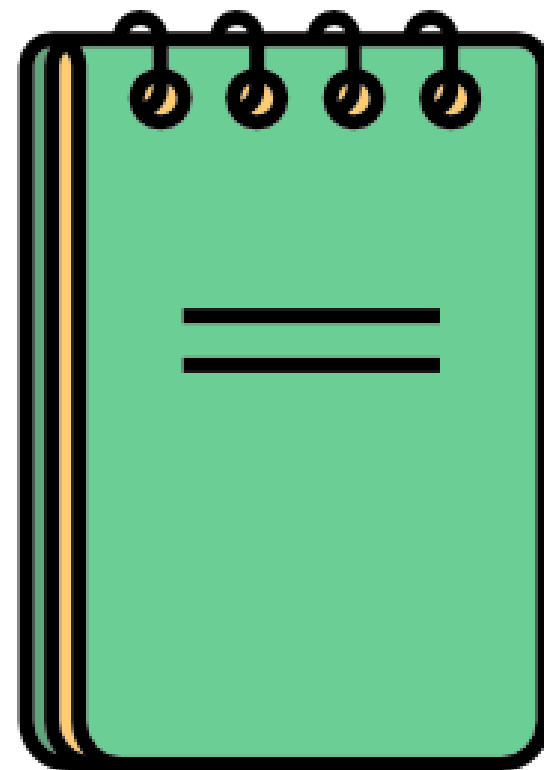
En el capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como:

- a) El conocimiento y cumplimiento del reglamento interno;
- b) El uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal;
- c) El uso de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos;
- d) La conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador;
- e) La obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea;
- f) La cooperación en la investigación de accidentes;
- g) La comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal;
- h) El acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad;



En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros, o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que:

- a) No se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez;
- b) Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa;
- c) Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos;
- d) Operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización;
- e) Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales;
- f) Se mencionará todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.



D.S. 40, 1969, M. del T. y P.S.

MULTAS

Artículo 20° El reglamento **contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes**. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario.



Art. 66° Ley N°16.744.

- ✓ En toda empresa, faena, agencia o sucursal en que trabajen **más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.** *(Reglamentado en D.S. N°54, 1969, M del T. y P.S.).*
- ✓ En las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a **más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales,** el que será dirigido por un Experto en Prevención de Riesgos.



COMITÉS PARITARIOS

Regulados orgánicamente en el D.S. N°54, del año 1969, del M. del T. y P.S.

Artículo 1°: “En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas **decisiones**, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, **serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.**”

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.”



Principales funciones:

- 1.- **Asesorar e instruir** a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección personal;
- 2.- **Vigilar**, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, 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.- **Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;**
- 5.- **Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad** que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;

COMITÉS PARITARIOS DE FAENA

Cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicio propio del giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de 30 días corridos.



Cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicio propio del giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 100, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de 30 días corridos.



Art. 68 Ley N°16.744

Los empleadores **deberán** :

- ✓ **Implementar todas las medidas** de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente :

A.- Las SEREMI de Salud; La Dirección del Trabajo

B.- El respectivo Organismo Administrador a que se encuentren afiliadas. ** enfermedad profesional // cambio de puesto **

C.- Los CPHS (arts. 1 y 24, DS 54/1969, M.T.y.P.S.)

- ✓ El **incumplimiento de tales obligaciones será sancionado:**

A.- Por las SEREMI de Salud, de acuerdo el Código Sanitario;

B.- Por la Dirección del Trabajo, con multas;

C.- Por el Organismo Administrador respectivo mediante un recargo en la cotización adicional.



Art.71° Ley N°16.744

Los trabajadores afectados de alguna enfermedad profesional **deberán ser trasladados**, por la empresa donde presten sus servicios, **a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.** (art. 72, letra a) D.S. N° 101, 1968, M. del T. y P.S.).

Obligación para el empleador en orden a **autorizar la asistencia a controles, tiempo que se entiende trabajado** para todo los efectos legales. *(no hay descuento).*



Art. 76.- **Denunciar** accidentes laborales y enfermedades profesionales, “DIAT” y “DIEP”:

- ✓ Plazo (24 horas de conocido el accidente)
- ✓ Fuente de responsabilidad del documento
- ✓ Diagnóstico

DENUNCIA INDIVIDUAL DE ENFERMEDAD PROFESIONAL (DIEP)

Fecha de Emisión: _____ RUT: _____

Código del Caso: _____

A. Identificación del Empleador

Nombre o Razón Social: _____ Causas: Hombres Mujeres Poblado Privado

Dirección (Calle, N°, Depto., Población, Villa, Ciudad): _____ Nº de Trabajadores: _____ Propiedad de la Empresa: _____

Actividad Económica: _____ Subcontratista De Servicios Transitorios Si es Contratista o subcontratista, envíale activado

Patronal Contratista Tipo de Empresa: _____

B. Identificación del Trabajador/a

Nombre - Apellido Paterno - Apellido Materno: _____ Causas: Otro - Causa? Otra - Causa?

Dirección (Calle, N°, Depto., Población, Villa, Ciudad): _____ Abacable Caba Quereñas

Fecha de Nacimiento: _____ Alameda Magallanes Puyumajun Noapuna

Hombre Mujer Edad: _____ Amapu Magarito Tarma (Tajama) Noapuna

Sexo: _____ Profesión u Oficio: _____ Por Ocho a Fianza Temporaria Tipo de Ingreso: Remuneración Fija Remuneración Variable Honorarios

Nacionalidad: _____ Obrero Alférez Piloto Independiente Trabajador Independiente Trabajador Subordinado

Empleador Trabajador Dependiente Trabajador Independiente Trabajador Subordinado

C. Datos de la Enfermedad

Describe las molestias o síntomas que actualizaste desde el trabajador/a: _____

Sí No No No No No No No

¿Hubo cuánto tiempo desde estas molestias o síntomas? (¿Hubo hasta estos síntomas en el punto de trabajo actual, anteriormente?) Sí No

¿Hubo cuánto tiempo desde estas molestias o síntomas que actualizaste cuando comenzaron las molestias? Sí No

Nombre del Punto de Trabajo y Actividad que realizaba cuando comenzaron las molestias: _____

¿Qué cosas o labores del trabajo crees tú, que te causan estas molestias? Sí No No No No

Entre los compañeros de trabajo con las mismas molestias? Sí No No No No

¿Cuándo siempre ha estado operando o trabajando con estas cosas o labores del trabajo? Sí No No No No

SUBCONTRATACIÓN.

¿Externalizar el riesgo?

Artículo 183 - E.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, de contratista y de la subcontratista, en cada caso y respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 (CADA UNA EN SU ROL DE EMPLEADOR), **la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia**, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud.

Todas // Protección eficaz

