



Últimas Modificaciones Introducidas al Proceso de Evaluación de Siniestralidad Efectiva Regulado por el D.S. N° 67 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Con fecha 23 de julio de 2021, fue publicado en el Diario Oficial el D.S. N° 7, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que introdujo modificaciones al D.S. N° 67, de 1999, del mismo Ministerio, que regula el procedimiento para la determinación de las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada; correspondiendo a la Superintendencia de Seguridad Social dictar las instrucciones para la ejecución de esta normativa.

En cumplimiento de lo anterior, el 11 de enero de 2022, la Superintendencia de Seguridad Social publicó la Circular N° 3.649, impartiendo una serie de instrucciones sobre el proceso de evaluación de siniestralidad efectiva modificado por el D.S. N°7 ya citado, cuyos principales aspectos pasamos a comentar.

I. Incorporación de las notificaciones por correo electrónico

Se modifica el artículo 18 del D.S. 67, incorporándose las notificaciones por correo electrónico de las resoluciones que se dicten en el marco del proceso de evaluación, debiendo las entidades empleadoras consentir expresamente en ser notificadas a la dirección de correo electrónico que señalen para estos efectos.

Por su parte, la Circular amplía esta notificación por correo electrónico a las demás comunicaciones que se emiten en el marco del proceso de evaluación.

La empresa o entidad empleadora, al momento de adherirse a una Mutualidad, deberá precisar en su solicitud de adhesión, si consiente o no en ser notificada por correo electrónico, de las comunicaciones y resoluciones que se emitan durante los procesos de evaluación de siniestralidad efectiva y en caso afirmativo, la dirección de correo electrónico que autorizará para ese efecto.

Respecto de las empresas que ya se encuentran adheridas a una Mutualidad, se les puede notificar por correo electrónico, tanto las comunicaciones como las resoluciones respectivas, cuando a más tardar en el mes de junio del año que se realiza el proceso de evaluación, hayan manifestado ante el Organismo Administrador responsable del proceso de evaluación, su consentimiento para ser notificados por esa vía e indicado una dirección de correo electrónico para tal efecto. Para ello, los Organismos Administradores deben mantener un modelo o formato de declaración, suscrita por sus representantes legales, que les permita expresar su consentimiento para ser notificados por correo electrónico, a la o las direcciones que autoricen.

II. Organismo Administrador que realiza el proceso de evaluación

De acuerdo con el nuevo artículo 21 del D.S. N° 67, el proceso de evaluación deberá ser realizado íntegramente por el Organismo Administrador al que la entidad empleadora se encuentre adherida al 1° de julio del año que se realice dicho proceso, aun cuando durante el desarrollo del proceso, se adhiera o afilie a otro Organismo Administrador.



III. Alza de cotización en caso de accidentes fatales

Se reemplaza el inciso final del artículo 5° del D.S. 67, estableciendo que si durante el Período de Evaluación en una entidad empleadora hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el respectivo Organismo Administrador deberá investigar las causas de los siniestros y si en esa investigación se concluye que se han originado por la falta de medidas preventivas que, de haber sido tomadas por el empleador, hubieran evitado el accidente, la tasa de Cotización Adicional resultante del Proceso de Evaluación se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la Tabla establecida en el decreto.

Esta modificación elimina el requisito en virtud del cual el Organismo Administrador debía adquirir la convicción de que el accidente fatal se había debido a la falta de adopción de medidas de prevención por parte del empleador. En su lugar, se dispone un nuevo requisito, en cuya virtud, es la investigación del accidente que realiza el Organismo Administrador la que debe concluir que el accidente fatal se debió a falta de medidas preventivas que, de haberse adoptado, habrían evitado el accidente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Superintendencia de Seguridad Social cuenta con facultades para revisar todas las investigaciones de accidentes fatales, pudiendo concluir lo señalado en el párrafo precedente y ordenar al Organismo Administrador respectivo alzar la cotización adicional diferencia de la empresa respectiva.

IV. Requisitos para acceder a las rebajas o exenciones de cotización adicional diferenciada

Las rebajas y exenciones de la cotización adicional procederán sólo respecto de las entidades empleadoras que se encuentren al día en el pago de las cotizaciones de la ley N° 16.744, y que al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, acrediten ante el Organismo Administrador, haber mantenido en funcionamiento, durante el último período anual del período de evaluación, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En el evento que la entidad empleadora no acredite el cumplimiento de estos requisitos al 31 de octubre respectivo, puede hacerlo hasta antes del 1 de enero del año siguiente, caso en el cual tendrá derecho a que la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación, se le aplique a contar del día 1° del tercer mes siguiente a aquel en que lo acredite.

De esta forma, se eliminan los siguientes requisitos:

- a) Tener en funcionamiento el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad,
- b) Contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad,
- c) Cumplir con la obligación de informar los riesgos laborales.

Todo lo anterior, es reemplazado por el requisito de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos aspectos pasamos a analizar a continuación.

V. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe haber estado en funcionamiento durante el último período anual del período de evaluación. Esto implica que para el Proceso de



Evaluación que se lleve a cabo el año 2023, las entidades empleadoras deberán acreditar haberlo tenido en funcionamiento a contar del 1 de julio del año 2022.

Los elementos que debe contener el SGSST, son los siguientes:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo, aprobada por el representante legal de la entidad empleadora.
2. Diagnóstico de situación.
3. Programa de trabajo, en el que se especifiquen los responsables y los plazos de ejecución de cada actividad.

El contenido de estos elementos y la forma de su acreditación, fueron determinados por la Superintendencia de Seguridad Social a través de la Circular N° 3.649.

Se entiende que el SGSST ha sido implementado y se encuentra en funcionamiento, cuando la entidad empleadora cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo, con un diagnóstico de situación y con un programa de trabajo preventivo, con los elementos básicos que respecto de cada uno de estos instrumentos se indican en el Compendio de Normas del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social y los anexos indicados en la propia Circular.

A su vez, se entenderá que la entidad empleadora cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo y con un diagnóstico de situación, cuando éstos han sido elaborados o actualizados dentro de los dos últimos años anteriores al 1° de julio del año en que se inicia el último período anual del período de evaluación, sin perjuicio de las actualizaciones realizadas con posterioridad a esa fecha. Por su parte, se entenderá que la entidad empleadora cuenta con un programa de trabajo, cuando éste ha sido elaborado o actualizado dentro de los 12 meses anteriores al 1° de julio del año en que se inicia el último período anual del proceso de evaluación e incluye actividades realizadas o a desarrollar durante ese último período anual.

Empresas de criticidad alta

Tratándose de entidades empleadoras y centros de trabajo categorizados como de "criticidad alta" o en otra categoría equivalente, según el algoritmo de priorización, el organismo administrador deberá prescribir la implementación de un SGSST y otorgar la correspondiente asesoría. Si la entidad empleadora ya tiene implementado un SGSST, deberá otorgarle asistencia técnica para que verifique si considera todos los factores de riesgo existentes.

Empresas Portuarias

En el caso de las empresas portuarias que por aplicación del artículo 33 del D.S. N° 90 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deben implementar un SGSST para faenas portuarias, debiendo considerar los elementos establecidos en el artículo 34 del mismo decreto y que son los siguientes:

- a) Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establezca las directrices de los programas y acciones de las empresas en materia de seguridad y salud laboral en el recinto portuario, debiendo explicitar, a lo menos, el compromiso de protección de la vida y salud de los trabajadores portuarios, el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia, la participación de los Comités Paritarios de



Higiene y Seguridad de Empresa de Muellaje y de Puerto, la promoción de mecanismos de diálogo y de participación de los trabajadores y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo, y las propuestas de mejoramiento continuo en dichas materias con la finalidad de conseguir en forma progresiva un medio ambiente laboral seguro y saludable.

b) La estructura organizacional de la política de prevención de los riesgos en el recinto portuario, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de las empresas que ejecuten labores en el respectivo puerto, la de los Comités Paritarios de Empresa de Muellaje y de Puerto, la de los Departamentos de Prevención de Riesgos y la de los trabajadores.

c) La planificación de la actividad preventiva se basará en un examen de diagnóstico de los riesgos existentes, el que deberá incluir, entre otros, la identificación, evaluación y análisis de los riesgos detectados. La planificación y el diagnóstico deberán ser informados a los representantes de las empresas y de los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzcan cambios en las faenas portuarias que representen un riesgo grave para la vida y salud de los trabajadores, tales como modificaciones en los procesos productivos, materiales y equipamientos de trabajo y, en cualquier caso, con una periodicidad no superior a un año.

Asimismo, sobre la base del referido diagnóstico se deberá elaborar un Plan de Prevención que considere las medidas tendientes a eliminar o mitigar los riesgos presentes en el recinto portuario, incluyendo la relación de las medidas preventivas, la formación y capacitación de los trabajadores, el establecimiento de indicadores de gestión, la asignación de los recursos necesarios para prevenir los riesgos laborales, entidades responsables, el control permanente de la eficacia de las medidas adoptadas y la evaluación de los resultados obtenidos.

Este plan deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa portuaria respectiva, y dado a conocer a todas las empresas presentes en el recinto portuario, y a los representantes de los trabajadores, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, según corresponda, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo. Copia escrita del mencionado plan deberá ser entregado a la Autoridad Marítima y a la Dirección del Trabajo para que, en el ámbito de su competencia, fiscalice y controle el cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas.

d) La evaluación periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias, que será establecida por la empresa portuaria respectiva, no pudiendo ser esta superior a un año.

e) La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para esto con mecanismos permanentes que procuren la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para Faenas Portuarias.

Acreditación de su cumplimiento

La forma de acreditar este requisito consiste en la presentación de una declaración simple suscrita por el



representante legal de la entidad empleadora, acompañada de una copia de la política, del diagnóstico de situación y del programa de trabajo. No se requiere declaración jurada notarial.

La declaración y los documentos de respaldo, podrán ser presentados en formato papel o digital, utilizando en este último caso los conductos o vías de remisión que el organismo administrador responsable determine, por ejemplo: correo electrónico, plataformas digitales, etc.

Para estos efectos el Organismo Administrador pondrá a disposición de sus adherentes un formato de declaración simple.

Se encuentran exceptuados de la acreditación, aquellas entidades empleadoras que durante el último período anual del período de evaluación, han recibido alguna asistencia técnica de su Organismo Administrador y en ese contexto éste ha verificado la implementación y funcionamiento del SGSST, sin que sea necesario remitir los antecedentes respectivos. Cuando se de esta situación, el Organismo Administrador deberá dejar constancia en un registro especialmente creado para ese efecto, e informar a la entidad empleadora en la carta que comunica el inicio del proceso de evaluación, que no deberá acreditar el cumplimiento de este requisito.

Asistencia Técnica del Organismo Administrador

Los Organismos Administradores deben otorgar asistencia técnica a sus entidades empleadoras adherentes, respecto de la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social. La asistencia técnica comprende las siguientes acciones:

- 1.** Poner a disposición de las entidades empleadoras que no han implementado un SGSST, formatos para la elaboración de la política de seguridad y salud en el trabajo, del diagnóstico de situación y del programa de trabajo preventivo.

Para lo anterior, los organismos administradores deberán utilizar los formatos contenidos en el Anexo N°40 "Política de Seguridad y Salud en el Trabajo", el Anexo N°41 "IPER entidades de hasta 25 trabajadores", el Anexo N°42 "IPER entidades de más de 25 trabajadores" y el Anexo N°43 "Programa de trabajo preventivo" de la Letra K, Título II del Libro IV del Compendio de Normas de la Superintendencia. Los elementos básicos de la política, del programa de trabajo preventivo y de los instrumentos para el diagnóstico de situación, son los siguientes:

a) La política de seguridad y salud en el trabajo, debe establecer las directrices que orientarán los programas y acciones de la entidad empleadora en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo explicitar a lo menos:

- El compromiso de la entidad empleadora con la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales;
- El cumplimiento de la normativa legal vigente sobre seguridad y salud en el trabajo;
- La promoción de mecanismos de diálogo y de participación de los trabajadores y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo,
- Las propuestas de mejoramiento continuo en temas de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de contar con un ambiente laboral seguro y saludable.



b) El programa de trabajo preventivo deberá contener a lo menos:

- La identificación y dirección de la entidad empleadora;
- El período de vigencia y fecha de elaboración del programa;
- La identificación del encargado del programa;
- El detalle de las actividades y/o acciones a realizar;
- Las fechas de programación y de ejecución de las actividades;
- Los responsables de su implementación;
- Las fechas de revisión del programa;
- La firma manuscrita o electrónica del representante legal o de quién este designe para la aprobación del programa.

c) El diagnóstico de situación deberá contener una evaluación del cumplimiento normativo, para cuyo efecto los organismos administradores deberán poner a disposición de las entidades empleadoras el Anexo N°2 "Autoevaluación inicial de cumplimiento de aspectos legales", de la letra K. Anexos, del Título II, del Libro IV del Compendio de Normas de la Superintendencia.

Asimismo, el referido diagnóstico deberá contener una identificación de peligros y evaluación de riesgos, cuyo contenido dependerá del tamaño de la entidad empleadora:

- En las entidades empleadoras de hasta 25 trabajadores que no cuenten con dicha evaluación, los organismos administradores deberán poner a su disposición el formato de una matriz de riesgos que incluya los elementos del Anexo N°41 "IPER de entidades de hasta 25 trabajadores", precisando la tarea evaluada, el riesgo específico, el resultado de la evaluación del riesgo y la medida de control.
- En las entidades empleadoras de más de 25 trabajadores que no cuenten con dicha evaluación, los organismos administradores deberán poner a su disposición el formato de una matriz de riesgos que incluya los elementos del Anexo N°42 "IPER de entidades de más de 25 trabajadores", precisando la tarea evaluada, si es rutinaria o no; el riesgo específico; el valor asignado a la variable probabilidad y consecuencia; el resultado de la evaluación del riesgo y las medidas de control.

Los formatos de política, de diagnóstico de situación y del programa de trabajo preventivo, podrán ser complementados por la entidad empleadora y/o el organismo administrador con la información que consideren pertinente.

- 2.** Informar y/o poner a disposición de las entidades empleadoras que no cuenten con un SGSST, un instructivo que detalle de manera clara y sencilla cómo se deben completar los instrumentos antes señalados.
- 3.** Realizar actividades de capacitación para la adecuada elaboración de los instrumentos antes señalados por parte de la entidad empleadora.
- 4.** Informar a las entidades empleadoras que tengan implementado un SGSST, que revisen su política de seguridad y salud en el trabajo, su diagnóstico de situación y el programa de trabajo preventivo, para verificar que contengan los elementos básicos señalados en el número 1) anterior.



Actividades posteriores al proceso de evaluación, revocación de la rebaja de cotización:

Durante el año calendario posterior a aquél en que se realiza el proceso de evaluación, el Organismo Administrador de actual adhesión o afiliación, deberá efectuar una revisión aleatoria de una muestra representativa de las empresas que accedieron a la exención o rebaja de su tasa de cotización, con la finalidad de verificar los siguientes aspectos:

- a)** La calidad del diagnóstico y su coherencia con el programa de trabajo preventivo.
Si se detectan deficiencias en este ámbito, el Organismo Administrador de actual adhesión o afiliación, deberá prescribir las medidas pertinentes para subsanarlas, otorgando la asistencia técnica que corresponda..
- b)** La efectiva implementación y mantención en funcionamiento del SGSST durante el último período anual del período de evaluación.

Si el Organismo Administrador constata que durante el último período anual del período de evaluación, la empresa no cumplió con mantener en funcionamiento el SGSST, se establece como sanción que se deja sin efecto la rebaja o exención, debiendo mantenerse la tasa de cotización adicional determinada en el proceso de evaluación anterior y cobrar a la entidad empleadora las diferencias de cotizaciones que correspondan.

Si el Organismo Administrador de actual adhesión o afiliación es distinto del organismo administrador responsable, deberá remitir a este último los antecedentes de esa verificación, para que los analice y en caso de corresponder, deje sin efecto la rebaja, mediante una nueva resolución, todo ello dentro de un plazo no superior a 30 días.

VI. Recargos por incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y de las medidas de seguridad, prevención e higiene.

Las Mutualidades de Empleadores, respecto de sus empresas adheridas, de oficio o por denuncia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de la Dirección General de Territorio Marítimo y Marina Mercante o de cualquier persona, deberán imponer recargos de hasta un 100% de la cotización adicional diferenciada, cuando se verifique alguna de las hipótesis que más adelante se señalan.

En dichas hipótesis, las entidades empleadoras y trabajadores independientes cuya actividad económica principal tenga asociada una tasa de cotización adicional diferenciada igual a cero, se les impondrá un recargo de hasta un 100% de la tasa inmediatamente superior.

Las causales por las que es obligatorio imponer el recargo, son las siguientes:

- a)** La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo de carácter grave.
- b)** La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los Organismos Administradores del Seguro o por la SEREMI de Salud correspondiente.
- c)** La comprobación del uso en los lugares de trabajo, de las sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente mediante resolución o reglamento.



d) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Además, de acuerdo con lo establecido en el inciso final del artículo 66 de la Ley N°16.744, en relación con sus artículos 16 y 68, también procederá aplicar este recargo, cuando la entidad empleadora incumpla las medidas de prevención indicadas por el Departamento de Prevención o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que hayan sido ratificadas por el Organismo Administrador respectivo.

Los invitamos a informarse de esta nueva normativa.