



# Implicancias de la actualización normativa en SST y su impacto en la empresa

Cecilia Castillo

---

Abogada  
Jefa de Estudios y Capacitación  
Gerencia de Asuntos Legales  
Mayo 2023

## Temas a tratar

- ✓ Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 SUSESO
  - Análisis de la Autoridad (SUSESO/MINTRAB)
  - Análisis cifras
- ✓ Inicios Normativa SST
- ✓ Evolución Normativa SST
  - Hitos últimos años
- ✓ Qué se viene
  - MINTRAB/MINSAL
- ✓ Análisis de la PNSST y cambios normativos SST y laboral
- ✓ Conclusiones: presente y futuro



## N° Promedio de Trabajadores Protegidos y Cobertura del Seguro (Sobre el total de trabajadores y trabajadoras ocupados en 2022 en Mutualidades e ISL)

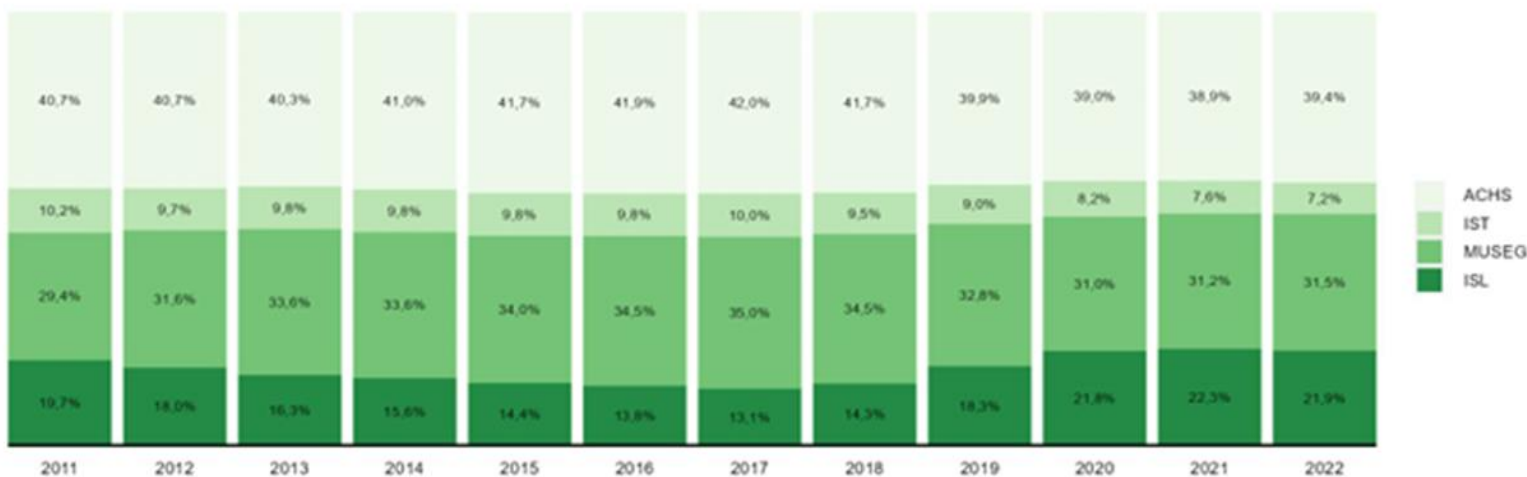
Trabajadores/as protegidos **7.178.925**

Cobertura del seguro de la Ley N° 16.744 **81%**

Variación **5,2%**  
Trabajadores/as respecto del año 2021

Variación **-1,2**  
puntos respecto del año 2021

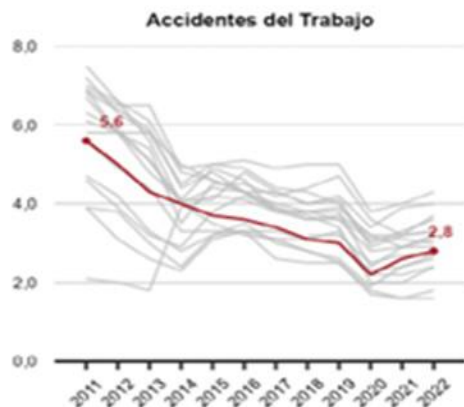
## Distribución regional de trabajadores protegidos según organismo administrador



## N° y Tasas de Accidentes del Trabajo, Trayecto y Enfermedades Profesionales 2022 (Mutualidades)

Accidentes	Accidentes del trabajo	Accidentes de trayecto	Enfermedades profesionales
N°	155.745	58.529	43.609
Variación respecto de 2021	12%	24%	129%
Tasa	2,8	1,04	0,78
Variación respecto de 2021	0,2	0,16	0,42

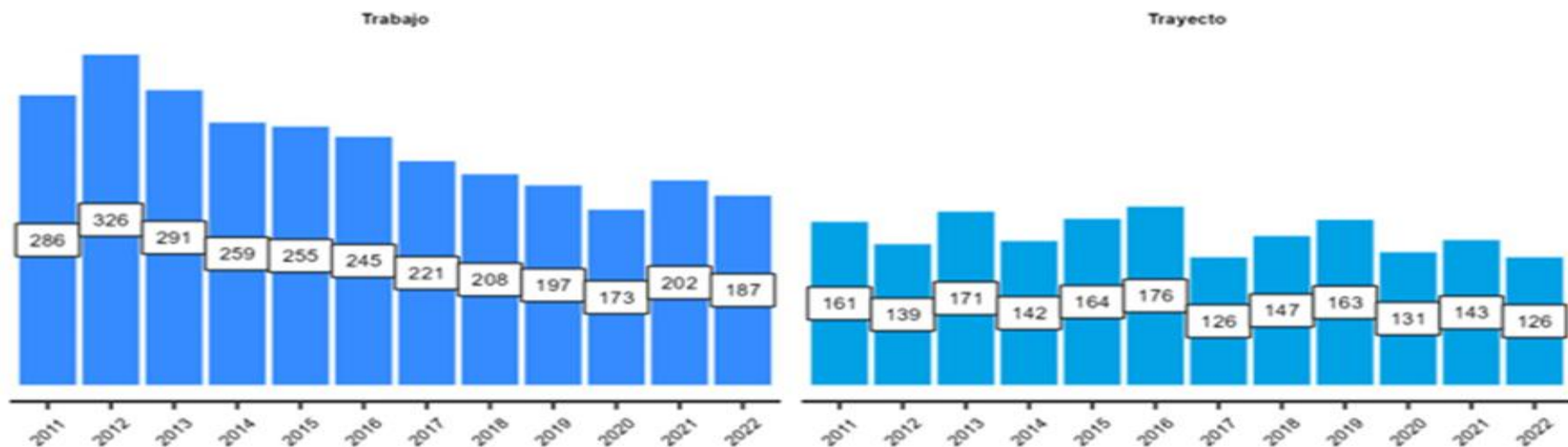
## Evolución de las tasas de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (Mutualidades) (Siniestros cada 100 trabajadores protegidos)



## Accidentes Laborales Fatales y Tasas de Mortalidad por Accidentes Laborales 2022 (Mutualidades e ISL)

N° accidentes fatales del trabajo 2022	N° accidentes fatales de trayecto 2022
187	126
En 2021 se registraron	En 2021 se registraron
202	143

## Evolución de las fatalidades por Accidentes Laborales (Mutualidades e ISL)





# Seguro Social de la Ley 16.744.

Código Civil  
1853

Ley N° 3.170 LAT  
1916

Ley N° 4.055 LATEP  
1924

DFL 178 CT  
1931

Org. Privados  
Mutualidades

Ley N° 16.744  
1968



### Volatilidad

Gran cantidad de cambios que tienen lugar de forma muy veloz

### Incertidumbre

Incapacidad para predecir las situaciones o el curso de los acontecimientos que van desarrollándose

### Complejidad

Se enfrentan a problemáticas multicausal, se desconoce las causas de los problemas

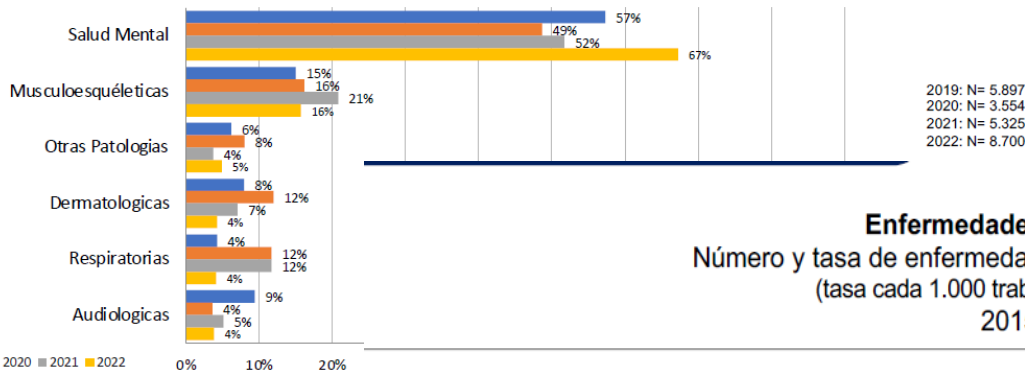
### Ambigüedad

Dificultad para comprender las relaciones entre los distintos elementos presentes de un sistema



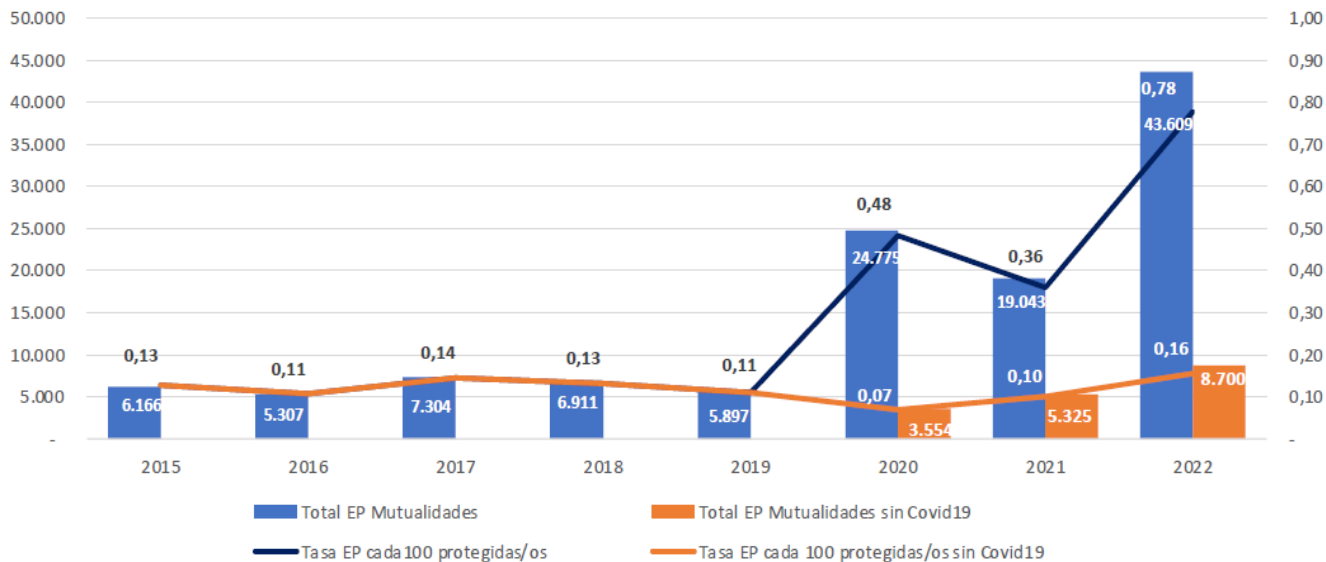
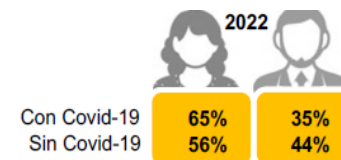
## Enfermedades profesionales

Distribución de enfermedades profesionales según diagnóstico en mutualidades (Sin Covid-19) 2019-2022

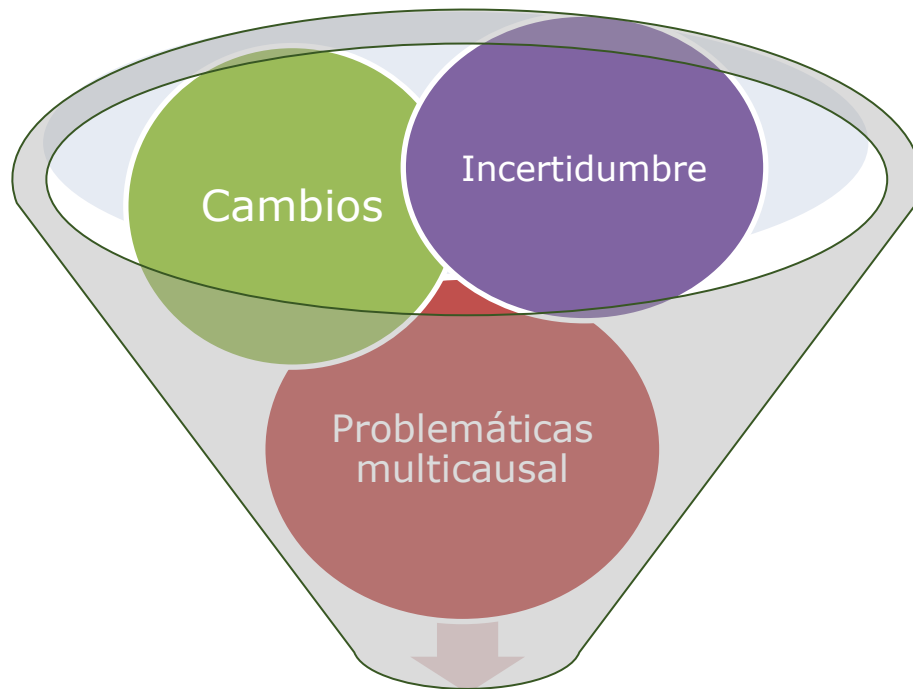


## Enfermedades profesionales

Número y tasa de enfermedades profesionales mutualidades (tasa cada 1.000 trabajadoras/es protegidas) 2015-2022




Enfermedades Profesionales (EP): Corresponden a los casos que generan días con derecho a indemnización. Fuente: S




**Normativa se actualiza en base a contextos dinámicos**

# Hitos últimos años





**Ley 20.123 Subcontratación**  
(DO 16.10.2006) Entrada en vigencia 14.01.2007

- 
- ✓ DS 76, 2007 MINTRAB (estructura preventiva trabajo bajo régimen de Subcontratación. **"Sistema de Gestión"** (66 bis Ley 16.744), entre otros.
  - ✓ Modificación art. 76 Ley 16.744 (**graves y fatales**).




**Informe Comisión Asesora  
Presidencial SST  
2011**

- 
- ✓ Política Nacional SST
  - ✓ Estándares
  - ✓ Fiscalización
  - ✓ Prevención
  - ✓ Seguro Social Ley 16.744




**Convenio OIT N° 187  
Promoción SST**  
Ratificado 17.04.2011, Decreto N° 72, de 2011



Compromiso estatal a realizar un Proceso de construcción y desarrollo de un cultura de prevención de riesgos laborales.

Estado debe promover la mejora continua de SST:

- ✓ Política Nacional SST,
- ✓ Sistema y
- ✓ Programa Nacional
- DS 19 y 33 de 2011 del MINTRAB.
  - ✓ Crea el Consejo Consultivo SST
  - ✓ Designa integrantes Consejo Consultivo SST
- DS 20 de 2011 MINTRAB
  - ✓ Crea un Comité de Ministros para la SST



**Ley 20.255  
Reforma Previsional**  
(Independientes) DO 17.03.2008



**Decreto 28, 2012 MINSAL**  
Modifica DS 594



**Proyectos del ley 2012:**

- ✓ Modificación Estatuto Orgánico 8573-13
- ✓ Proyecto que moderniza el Sistema de Seguridad Social 8971-13

# Hitos últimos años

**Ley 20.691**  
Fortalece y actualiza SUSESO,  
DO 14.10.2013  
(modifica Ley 16.395)



Nuevas funciones SUSESO:

- ✓ Sistematizar y proponer la estandarización de normativa SST, propendiendo a su uniformidad y revisión periódica.
- ✓ Administrar y mantener el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), con información de denuncias, calificaciones, actividades de prevención, fiscalizaciones.
- ✓ Elaborar la memoria anual
- ✓ Modernización del procedimiento sancionatorio

## Protocolos:

Protocolo MMC/MMP 2005, actualización 2018/  
PREXOR (2011)/TMERT (2012)/ SUSESO ISTAS 21  
(2013), actualización CEAL-SM 2023

## Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo

Decreto 47 MINTRAB (DO 16.09.2016)

### Pautas para el desarrollo de una cultura preventiva:

- ✓ Incorporar **prevención y promoción de SST en sistema educativo** y programas de **formación laboral**
- ✓ Incentivo a la **mejora continua** de las **condiciones de trabajo**
- ✓ Fortalecer **institucionalidad fiscalizadora**.
- ✓ Incorporar **perspectiva de género** en la gestión preventiva
- ✓ Orientar **esfuerzos a prevenir los riesgos** de accidentes, enfermedades y daños a la salud
- ✓ Promover **incorporación de trabajadores informales a la seguridad social**
- ✓ Perfeccionar el marco de **orientaciones normativas y directrices** para la adopción de las decisiones que regirán:

- Instituciones de Gobierno
- Empresas
- Trabajadores
- OA Ley 16.744

# Hitos últimos años

## Compendio Normas Seguro Social Ley 16.744

SUSESO Resolución 156, de 05.03.2018

## Guía Reducción Riesgos de Desastres

Resolución 1280, de 2019 ONEMI

Entrega un método para que las organizaciones en el ámbito laboral desarrollen un Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres en sus Centros de Trabajo.

## Ley 21.220 Trabajo a Distancia y Teletrabajo DO 26.03.2020

DS 18, de 2020, MINTRAB (DO 03.07.2020) Reglamento SST

## Ley 21.275 Inclusión Laboral

DO 21.10.2020

Las empresas obligadas a contratar al menos 1% de personas con discapacidad (100 o más trabajadores), deben contar con al menos 1 trabajador en el área de RRHH con conocimientos específicos en inclusión laboral. Promoción de políticas internas en materias de inclusión.

## Ley 21.342 Retorno Gradual y Seguro al Trabajo DO 01.06.2021

Decreto 7, de 2021, MINTRAB Modifica el DS 67, de 1999, MINTRAB (aplicación de los arts. 15 y 16 de la Ley 16.744 sobre exenciones, rebajas y recargo de la cotización adicional diferenciada (DO 23.07.2021)

- ✓ **"Sistema de Gestión"** para optar a rebaja. (exige aprobación representante legal)
  - Política de SST (compromiso empresa)
  - Diagnóstico de situación (verificación cumplimiento normativo)
  - Programa de trabajo preventivo
- ✓ **ACRM** ocurrido por **falta de medidas preventivas** atribuibles al empleador, **eleva %** superior la cotización adicional (tabla art. 5°)
- ✓ **Obligación del OA de la recarga de la cotización adicional** de la empresa ante incumplimiento de medidas preventivas/correctivas accidentes graves y ACRM + instrucciones SUSESO.


## Ley 21.400 DO 10.12.2021

## Ley 21.431

(Trabajadores dependientes/independientes de plataformas digitales de servicios) DO 11.03.2022

## Ley 21.561 Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral DO 26.04.2023

- ✓ **Reducción gradual de la jornada ordinaria de trabajo.** 1er. año reducirá a 44 horas y al 5º año llegará a 40 horas.
- ✓ **Distribución semanal de la jornada de trabajo.** Jornada ordinaria máxima semanal puede distribuirse en no menos de 4 días ni más de seis días. Empresa podría implementar un sistema de cuatro días de trabajo y tres días de descanso.
- ✓ **Modificación a la exención de limitación de la jornada de trabajo.** Restringe aplicación de la exención de limitación de jornada de trabajo "artículo 22". Solo para quienes presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y los que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.
- ✓ **Banda horaria para madres y padres con hijos de hasta 12 años.** 2 horas en total, dentro de las que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, determinando así también el horario de salida al final de la jornada.
- ✓ **Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado.** Las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado, los que no podrán superar de cinco días hábiles de descanso adicional al año y deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al período en que se originaron.
- ✓ **Jornadas excepcionales.** Incorpora modificaciones en lo referente a la regulación de la autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso.
- ✓ **Faenas exceptuadas de descanso dominical.** Se realiza una modificación en cuanto a la compensación por los días domingos trabajados.
- ✓ **Jornada parcial.** Es aquella que no supera las treinta horas semanales.
- ✓ **Control de asistencia.** Deber del empleador, otorga a la DT la facultad de dictar resolución sobre condiciones y requisitos que deben cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo; los que serán uniformes para una misma actividad.
- ✓ **Trabajadores casa particular.** Establece importantes modificaciones relacionadas con la posibilidad de realizar horas extraordinarias en el caso de trabajadoras "puertas afuera" y un descanso adicional para trabajadoras "puertas adentro".
- ✓ **Deroega los pactos de condiciones especiales de trabajo sobre distribución semanal de la jornada de trabajo.**



Ley 21.561 Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral DO 26.04.2023

## Vigencias

Al primer año de publicada la ley	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Exención de la limitación de jornada de trabajo</li><li>✓ Banda horaria para madres y padres</li><li>✓ Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado</li><li>✓ Jornada parcial</li><li>✓ Deber de controlar asistencia</li><li>✓ Horas adicionales de trabajo de trabajadoras de casa particular</li><li>✓ Descanso adicional trabajadoras de casa particular</li><li>✓ Pactos condiciones especiales</li></ul>
Al quinto año de publicada la ley	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Distribución semanal de la jornada de trabajo (4x3)</li><li>✓ Jornadas excepcionales</li><li>✓ Compensaciones Art. 38 N° 2</li></ul>
Se reducirá a 44 horas al primer año de publicada la ley, 42 al tercer año y 40 horas al quinto año.	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Reducción de jornada ordinaria máxima semanal</li><li>✓ Redistribución de jornada de trabajo en atención a promedios del ciclo</li><li>✓ Jornada de trabajadores de casa particular "puertas afuera"</li></ul>

- ✓ **Las rebajas y exenciones de la cotización adicional.** A partir del proceso de Evaluación 2023 procederán sólo:
  - Empleadoras que se encuentren **al día en el pago de las cotizaciones de la ley N° 16.744**, y
  - Que al 31.10 del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, **acrediten ante el OA, haber mantenido en funcionamiento**, durante el último período anual del período de evaluación, **un Sistema Gestión SST.**

### **Sistema Gestión SST**

- Una **política de SST**, aprobada por el representante legal de la entidad empleadora,
  - Un **diagnóstico de situación y un programa de trabajo**, en el que se especifiquen los responsables y los plazos de ejecución de cada actividad.
- SUSESO determina los elementos básicos que deberán contener la política SST, así como el diagnóstico de situación y el programa de trabajo (Libro II y Libro IV Compendio)

- ✓ **ACRM:** Si durante período de evaluación ocurrió uno o más ACRM el OA debe investigar la causa y **si se concluye que se originó por falta de medidas de prevención, deberá elevar la tasa de Cotización Adicional** resultante del Proceso de Evaluación al % inmediatamente superior de la tabla del art. 5° del DS 67.

### ✓ **Recargo Tasa de Cotización Adicional:**

- **Los OA deben recargar tasa** (art. 15 DS 67), entre otras situaciones, por **condiciones inseguras de trabajo de carácter grave** y por **incumplimiento de las medidas de prevención exigidas por el OA.**
- Recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acreditado que cesaron las causas que le dieron origen, plazo que se contará a partir de la fecha en que OA reciba la comunicación de la entidad empleadora, siempre que éste constate que cesaron
- Empleadoras 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.



Los **OA deben prescribir medidas** (instrucciones impartidas a la entidad empleadora o al trabajador independiente, para que subsanen las deficiencias detectadas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Las medidas pueden derivar:

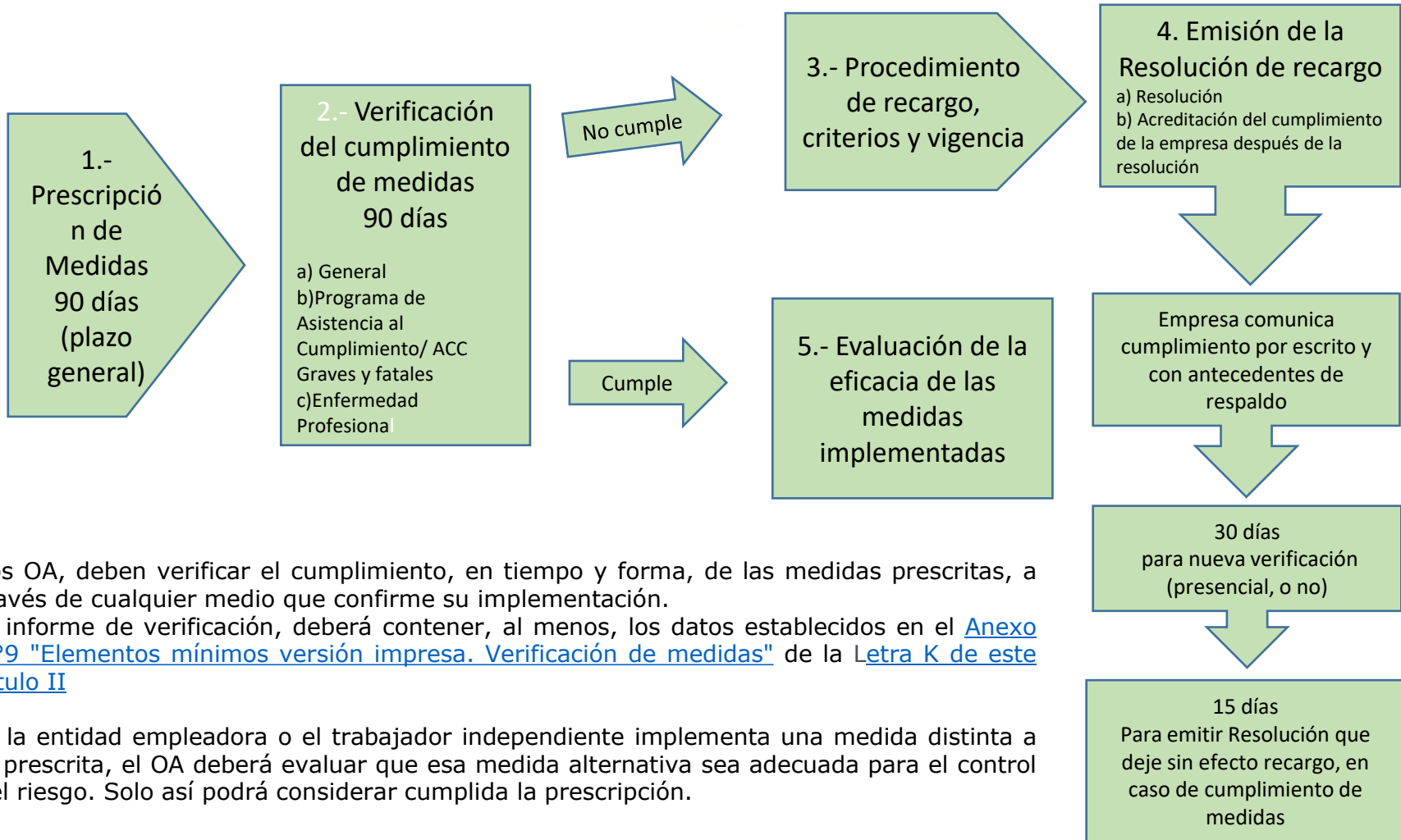
- ✓ Del resultado de las investigaciones de los accidentes del trabajo (ACRM/Graves);
- ✓ De la calificación de una enfermedad profesional;
- ✓ De las infracciones constatadas por la Dirección del Trabajo;
- ✓ De lo dispuesto en los protocolos de vigilancia, normados por el Ministerio de Salud.

De acuerdo a sus objetivos, las medidas pueden revestir el carácter de preventivas o correctivas:

- ✓ **Medidas Preventivas:** Son aquellas destinadas a prevenir que un riesgo se materialice. Proviene generalmente de un análisis del riesgo, o de una no conformidad con una disposición o reglamentación.
- ✓ **Medidas Correctivas:** Son aquellas que se prescriben para eliminar las causas de un hecho que ya se materializó, con el objeto de evitar su repetición.
- ✓ Frente a la ocurrencia de **ACRM o accidentes del trabajo graves**, los OA deberán prescribir **medidas inmediatas** de estas medidas con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes de similares características, sin perjuicio de las restantes medidas correctivas o preventivas que deban prescribirse una vez realizada la investigación del accidente.

Asimismo, será obligatorio prescribir medidas inmediatas frente a la **constatación de un riesgo grave e inminente** para la vida y la salud de los trabajadores.

# Diagrama acciones OA



Los OA, deben verificar el cumplimiento, en tiempo y forma, de las medidas prescritas, a través de cualquier medio que confirme su implementación.

El informe de verificación, deberá contener, al menos, los datos establecidos en el [Anexo N°9 "Elementos mínimos versión impresa. Verificación de medidas"](#) de la [Letra K de este Título II](#)

Si la entidad empleadora o el trabajador independiente implementa una medida distinta a la prescrita, el OA deberá evaluar que esa medida alternativa sea adecuada para el control del riesgo. Solo así podrá considerar cumplida la prescripción.

## Agenda MINTRABPS

Foco en avanzar en el cumplimiento de los compromisos de la Política Nacional SST –PNSST-

- **Actualización PNSST**
- **Creación de Comisión Nacional de Calificación de EP y Evaluación de Incapacidades.**  
Riesgo salud mental. Requiere modificación Legal. Aun no hay proyecto
- **Creación de un nuevo Marco para la gestión preventiva** (sin proyecto ley aun), **que sistematice:**
  - Aspectos generales de la PRP (objetivos, definiciones, principios)
  - Roles y obligaciones de los distintos responsables de la PRP (empleadores, trabajadores, OA, fiscalizadores)
  - Organización y estructura mínima obligatoria en PRP laborales
- **Fiscalización. Fortalecimiento de la coordinación entre instituciones. Aumento de Fiscalizaciones**
  - ✓ Sistema de Información en línea que permite acceso de Fiscalizadores a data actualizada
  - ✓ Rol asesor de Mutualidades v/s Rol Fiscalizador a través del DS 67 (art 5 y art 15)

## Agenda MINSAL

Foco en avanzar en el cumplimiento de los compromisos de la Política Nacional SST –PNSST-

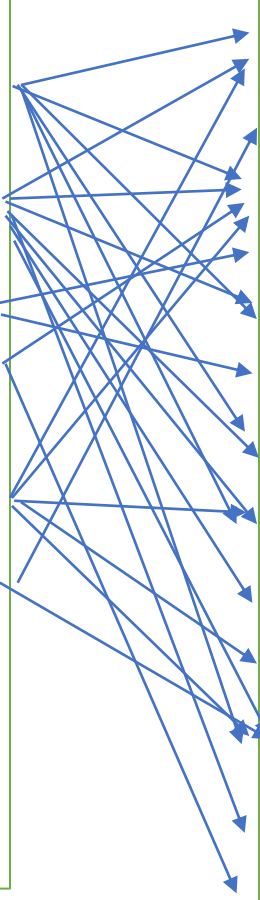
- **Actualización DS 594**

- ✓ Actualización normativa
- ✓ Obligación expresa del empleador de cumplir medidas dispuestas por SEREMI de Salud/OAL derivadas de la investigación de accidentes graves/fatales y de EP
- ✓ Provisión agua potable
- ✓ Sala de lactancia
- ✓ Obligación expresa del empleador de implementar normativa MINSAL preventiva relacionada con agentes de riesgo (físicos, químicos, biológicos, TMERT, psicosociales y otros que determine el MINSAL)
- ✓ Ruido. Amplía definición de ruido ocupacional. Distingue ruido impulsivo y ruido continuo.
- ✓ Vibraciones. Amplía definición. Modifica mediciones, evaluación de exposición, ponderación frecuencial
- ✓ Modifica definición de ocupacionalmente expuesto a radiación UV
- ✓ Trastornos musculoesqueléticos. Remite al Protocolo.
- ✓ Exigencias generales a Empleador y OAL en materia de capacitaciones a los trabajadores

## Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo 2016

### Pautas para el desarrollo de una cultura preventiva:

- ✓ Incorporar **prevención y promoción de SST en sistema educativo** y programas de **formación laboral**
- ✓ Incentivo a la **mejora continua** de las **condiciones de trabajo**
- ✓ **Fortalecer institucionalidad fiscalizadora**
- ✓ Incorporar **perspectiva de género** en la gestión preventiva
- ✓ Orientar **esfuerzos a prevenir los riesgos de accidentes, enfermedades** y daños a la salud
- ✓ **Promover incorporación de trabajadores informales a la seguridad social**
- ✓ **Perfeccionar el marco de orientaciones normativas y directrices** para la adopción de las decisiones que regirán:
  - Instituciones de Gobierno
  - Empresas
  - Trabajadores
  - OA Ley 16.744

- 
- ✓ Subcontratación Ley 20.123/Decreto 76, 2007, MINTRAB
  - ✓ Reforma Previsional Ley 20.255
  - ✓ Modificaciones Decreto 594
  - ✓ Fortalecimiento SUSESO/DT
  - ✓ Actualización Protocolos SST
  - ✓ Compendio SUSESO
  - ✓ Gestión Riesgos de Desastres
  - ✓ Trabajo a distancia Ley 21.220/Decreto 18, 2020 MINTRAB
  - ✓ Inclusión Laboral Ley 21.275
  - ✓ Decreto 7, 2021, MINTRAB (Modifica DS 67)
  - ✓ Trabajadores de plataformas de servicios digitales Ley 21.432
  - ✓ 40 horas Ley 21.561
  - ✓ Ley 21.400

# Conclusiones: presente y futuro.

- ✓ Monitoreo y análisis de la nueva normativa legal, reglamentaria, e instrucciones SUSESO -Compendio-.
- ✓ Considerar enfoque sistémico para abordar la gestión preventiva actual.
- ✓ Implementar el sistema de gestión constituye una estructura base, un mínimo exigible.
- ✓ Anticipar cambios normativos en materia preventiva que resulten claves en la organización, considerando variables tales como migración, género, e inclusión.
- ✓ Incorporar en el análisis preventivo de la empresa a prestadores de servicios a honorarios (independientes).
- ✓ Accidentes graves y ACRM son de alta complejidad por su multicausalidad. Obligaciones y consecuencias exceden la calificación. Cumplimiento de prescripción de medidas. Riesgos de judicialización.
- ✓ Enfermedades profesionales (musculoesquelético y salud mental) son de alta complejidad por su multicausalidad. Obligaciones y consecuencias exceden la calificación. Cumplimientos de prescripción de medidas. Riesgos de judicialización.
- ✓ Considerar a largo plazo la gestión preventiva respecto de enfermedades auditivas. Obligaciones y consecuencias exceden la calificación. Riesgos de judicialización.
- ✓ Cumplimiento de normativa e instrumentos legales para gestionar los riesgos en enfermedades profesionales (ejemplo: CEAL SM, MMC, TMERT, PREXOR, PLANESI, etc.).
- ✓ Estrategias para estimular y evidenciar participación de los trabajadores en temas de SST.

MUTUAL DE SEGURIDAD



Gracias

Gerencia de Asuntos Legales