



## Dictamen 4190-2021

Fecha: 08 de noviembre de 2021

Destinatario: SEÑORES DIRECTOR INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL; GERENTES GENERALES MUTUALIDADES DE EMPLEADORES; SECRETARIOS (AS) REGIONALES MINISTERIALES; SECRETARÍAS REGIONALES MINISTERIALES DE SALUD

Observación: Ley N° 16.744. Medidas especiales para la aplicación del proceso de evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva correspondiente al año 2021.

Descriptor: Ley N° 16.744; Financiamiento; Cotización adicional diferenciada

Fuentes: Leyes N°s 16.395 y 16.744; D.S. No 67, de 1999 y D.S. No 33, de 2021 ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1. Como es de conocimiento de esas entidades, mediante el D.S. No 33, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 8 de noviembre de 2021, se establecieron una serie de medidas especiales para la aplicación del proceso de evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva, contenido en el D.S. No 67, de 1999, del mismo Ministerio, correspondiente al año 2021. En síntesis, dichas medidas especiales se refieren a los siguientes aspectos:

a) La exclusión del proceso de evaluación, de la enfermedad causada por el COVID-19, y aquellas patologías de origen laboral que afecten a los trabajadores contagiados con COVID- 19, y que deriven de este enfermedad. Esto implica que los días perdidos generados por esas patologías, no serán considerados para determinar la siniestralidad de las entidades empleadoras y, por tanto, no tendrán un efecto negativo sobre la tasa de cotización adicional que se determine durante el proceso de evaluación 2021.

b) Aquellas entidades empleadoras que desarrollen actividades de la sección Q "Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social" del Clasificador de Actividades Económicas CIIU.CL 2012, que aumenten su tasa cotización adicional diferenciada en este proceso,

mantendrán durante el periodo comprendido entre enero de 2022 y diciembre de 2023, la tasa de cotización diferenciada determinada durante el proceso de evaluación del año 2019, o la tasa de cotización adicional diferenciada por riesgo presunto, del D.S. No 110, de 1968, del Ministerio del

Trabajo y Previsión Social, que se hubiere encontrado pagando, según corresponda.

c) Se permite que en este proceso de evaluación, las comunicaciones, informaciones y notificaciones se efectúen preferentemente mediante medios electrónicos, y se establece que respecto a las entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, éste efectúe las comunicaciones, informaciones y notificaciones de cargo de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.

2. Ahora bien, en atención a que la dictación del referido D.S. No 33 ha afectado la normal aplicación de los plazos establecidos en el D.S. No 67, esta Superintendencia, con la finalidad de que se de cabal cumplimiento al proceso de evaluación correspondiente al año 2021, y que igualmente se garanticen los derechos de las entidades empleadoras evaluadas, ha estimado pertinente instruir el siguiente calendario para este proceso de evaluación:

GESTION	PLAZO
Remisión de las cartas con el promedio anual de trabajadores y una nómina de los trabajadores que durante el Período de Evaluación hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional (art. 11 del D.S. No 67)	12 de noviembre de 2021.
Solicitud de rectificación de errores de hecho (art. 11 del D.S. No 67)	15 días siguientes a la notificación de la carta.
Primer periodo para acreditar requisitos para acceder a rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada (art. 8o inciso primero, del D.S. No 67)	13 de diciembre de 2021.
Segundo periodo para acreditar requisitos para acceder a rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada (art. 8o inciso segundo, del D.S. No 67)	14 de diciembre de 2021 al 14 de febrero de 2022.
Notificación de la resolución que fija la tasa de cotización adicional diferenciada (art.12 del D.S. No 67)	31 de diciembre de 2021.

En atención a las fechas señaladas precedentemente, la tasa de cotización adicional diferenciada para el periodo 2022-2023, entrará a regir en las siguientes fechas:

a) Respecto de las entidades empleadoras que mantengan o suban su tasa de cotización adicional diferenciada, ésta regirá a partir del 1o de enero de 2022.

b) Tratándose de las entidades empleadoras que puedan acceder a rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada, si los antecedentes para acreditar los requisitos exigidos para acceder a dicha rebaja o exención son presentados hasta el 13 de diciembre de 2021, la tasa de cotización regirá a partir del 1o de enero de 2022. Por otra parte, si los requisitos son acreditados entre el 14 de

diciembre de 2021 y el 14 de enero de 2022, la tasa de cotización regirá a partir del mes de febrero de 2022. A su vez, si los requisitos son acreditados entre el 15 de enero y el 14 de febrero de 2022, la tasa de cotización regirá a partir del mes de marzo de 2022.

3. Respecto del cumplimiento de los requisitos para acceder a la rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada, cabe hacer presente que el artículo 8o del D.S. No 67, dispone que, entre otras exigencias, la entidad empleadora debe acreditar tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. No54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual debe presentar las copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Períodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes Períodos Anuales.

Ahora bien, atendida la situación sanitaria nacional que afecta a nuestro país desde marzo de 2020, producto de la pandemia provocada por el COVID-19, mediante el Oficio No 1233, de 2020, esta Superintendencia dispuso la postergación de los procesos de constitución o renovación de los Comités Paritarios del sector público, hasta que ello pudiera ser realizado con normalidad. En caso de corresponder la renovación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se instruyó que debe mantener en funcionamiento el comité que se encontraba previamente constituido, hasta que se pudiera realizar la elección de los miembros del nuevo comité.

Asimismo, cuando el servicio público hubiere adoptado la medida de suspender las reuniones presenciales, se dispuso que esto incluía la suspensión de las reuniones presenciales del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, precisándose que, en este caso, en el acta de la primera reunión que se pudiera realizar, debía indicarse el motivo por el que no se realizó la reunión correspondiente al mes o a los meses anteriores. Lo anterior, aplica también respecto de aquellos casos en que no se hubiere podido realizar la reunión, por falta de quórum producto de las medidas adoptadas en el servicio. En todo caso, mediante el referido Oficio No 1233, se dispuso que, si el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con medios tecnológicos disponibles, puede efectuar sus reuniones de forma remota.

A su vez, tratándose de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector privado, la Dirección del Trabajo mediante una serie de Oficios (por ejemplo, Ords. Nos 153, 846, 849, 854, todos de 2020), se pronunció en similares términos a los expuestos en el párrafo precedente. De esta manera, en caso que producto de la pandemia provocada por el COVID-19, alguna entidad empleadora se hubiere visto impedida de constituir oportunamente uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, o bien se hubiere afectado el normal funcionamiento de éstos, dicha entidad deberá expresar sus argumentos y entregar los antecedentes dentro del mismo periodo establecido para la acreditación de los requisitos para acceder a la rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada, los que deberán ser ponderados por las SEREMI de Salud y mutualidades de empleadores, según corresponda y, en caso de estimarse como justificados, deberá tener por acreditado el requisito referido a la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

4. Para la adecuada difusión de lo dispuesto en el citado D.S. No 33 y de las instrucciones contenidas en el presente Oficio, el Instituto de Seguridad Laboral y las mutualidades de empleadores deberán comunicar a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, mediante correo electrónico, las medidas especiales para el proceso de evaluación 2021.

Asimismo, desde la fecha de recepción del presente Oficio y hasta el 14 de febrero de 2022, deberán habilitar en un lugar visible y destacado de la página de inicio de sus respectivos sitios web, un banner denominado "Cotización Adicional. Requisitos para acceder a la rebaja o exención", direccionado al

siguiente sitio web: <https://www.suseso.cl/609/w3-article-40418.html>.

5. En consecuencia, esas entidades deberán proceder conforme a lo señalado en el presente Oficio.

Legislación relacionada

Título	Detalle
Artículo 30	Ley 16.395, artículo 30
Ley 16.744	Ley 16.744
Decreto 67 de 2000 del Ministerio del Trabajo	DS 67 de 1999 Mintrab

## Tipo de dictamen

Oficio

## Descriptorios

Ley N° 16.744

Cotización adicional diferenciada

Financiamiento

## Legislación citada

DS 67 de 1999 Mintrab

Ley 16.395, artículo 30

Ley 16.744

## Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del trabajo y Enfermedades profesionales

LIBRO II. AFILIACIÓN Y COTIZACIONES

---

**Circular relacionada al Seguro Laboral**

Compendio Normativo del Seguro Laboral

---

**Vea además:**

Dictámenes SUSESO

---

Teléfonos 22620 4500 - 4400 / RUT: 61.509.000-K