

Contenido

I. ¿QUÉ ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL Y CÓMO ES EL PROCESO



1. ¿Qué es una Enfermedad Profesional?
2. ¿Qué puedo hacer si sospecho que tengo una Enfermedad Profesional?
3. ¿Cómo se determina si el origen de una enfermedad es laboral o no laboral?
4. ¿Cómo es el proceso de calificación de Enfermedades Profesionales?
5. ¿Cuál es el rol de la empresa durante el proceso de la Enfermedad Profesional?
6. ¿Qué ocurre si una de las partes abandona o no desea continuar con el proceso?

II. ETAPA 1: DENUNCIA



7. ¿Cómo se hace una denuncia por sospecha de Enfermedad Profesional?
8. ¿La denuncia de la Enfermedad Profesional puede ser anónima?

III. ETAPA 2: EVALUACIÓN MÉDICA



9. ¿En qué momento del proceso puede recibir atención médica el trabajador?
10. ¿Cuál es la diferencia entre alta laboral y alta médica?

IV. ETAPA 3: ESTUDIO DEL PUESTO DE TRABAJO



11. ¿Qué es un estudio de puesto de trabajo?
12. ¿En qué consiste el estudio de puesto de trabajo?
13. ¿Cuánto puede durar la visita a la empresa para el estudio del puesto de trabajo?
14. ¿Qué pasa si la sucursal de trabajo no está operando al momento del estudio del puesto de trabajo?
15. ¿Se puede realizar el estudio de puesto de trabajo si el trabajador no está en la empresa?
16. ¿En qué casos podría definirse que no se hará el estudio del puesto de trabajo?
17. ¿Puedo negarme a que realicen el estudio de puesto de trabajo?
18. ¿Cuántos testigos se deben considerar para el estudio de puesto de trabajo de salud mental?
19. ¿Qué pasa si no se dejan testigos para el estudio de puesto de trabajo de salud mental?
20. ¿Qué pasa si mi testigo no se encuentra al momento del estudio de puesto de trabajo de salud mental?
21. ¿Qué pasa si mi testigo no quiere participar del estudio de puesto de trabajo de salud mental?
22. ¿Puedo solicitar el informe realizado a partir del estudio del puesto de trabajo de salud mental?

Contenido

V. ETAPA 4: COMITÉ DE CALIFICACIÓN

IR

- 23. ¿Quién determina si la enfermedad es de origen laboral o no laboral?
- 24. ¿Cuánto tiempo se tardan en determinar si la enfermedad es de origen laboral o no laboral?

VI. ETAPA 5: NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN

IR

- 25. ¿Cómo informarán sobre la calificación de mi enfermedad?
- 26. ¿Qué ocurre cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral?
- 27. ¿Qué ocurre cuando una enfermedad es calificada como de origen no laboral?
- 28. ¿Cómo se pueden prevenir las Enfermedades Profesionales en una empresa?

VII. ETAPA 6: APELACIÓN

IR

- 29. ¿Qué puedo hacer si estoy en desacuerdo con la calificación?
- 30. ¿Cómo funciona el proceso de apelación con la ACHS?
- 31. ¿Qué documentos se necesitan para generar una apelación en la ACHS?
- 32. ¿Qué información debo recibir luego de enviar la documentación para apelar?

I. QUÉ ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL Y CÓMO ES EL PROCESO

1. ¿Qué es una Enfermedad Profesional?

Una Enfermedad Profesional es aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona, y que le produzca incapacidad o muerte.

2. ¿Qué puedo hacer si sospecho que tengo una Enfermedad Profesional?

Si el trabajador tiene síntomas o manifestación de una posible Enfermedad Profesional, él, su empleador u otra persona que tenga conocimiento del caso debe realizar una denuncia de posible Enfermedad Profesional a la ACHS, completando el Formulario de Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP).

DESCARGAR: https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Documents/ACHS_Formulario+DIEP.pdf

3. ¿Cómo se determina si el origen de una enfermedad es laboral o no laboral?

Existe un proceso de calificación de Enfermedades Profesionales que está normado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la cual establece y regula el cumplimiento de distintas etapas y plazos que deben cumplir las mutualidades.

4. ¿Cómo es el proceso de calificación de Enfermedades Profesionales?

Te presentamos los principales momentos del proceso:

- **Denuncia**

Ante la aparición de los primeros síntomas o si se manifiesta la enfermedad por completo, el trabajador o empleador deben realizar la denuncia por Enfermedad Profesional a la ACHS

- **Evaluación médica**

Una vez que se realiza la denuncia, la mutualidad (en este caso la ACHS) tiene un plazo máximo de siete días para asignar y programar una atención médica. El médico solicitará exámenes para definir el diagnóstico y evaluará las condiciones del trabajo

Si la patología es de tipo músculo esquelético, el estudio puede incluir una radiografía y una ecografía. En el caso de que la patología sea de salud mental será necesario complementar la evaluación médica con una evaluación psicológica. Si su patología es distinta a las señaladas anteriormente, por ejemplo, patología auditiva o dermatitis, el médico solicitará exámenes y evaluaciones afines. En casos de sospecha de patología por COVID-19, se realizará un ingreso médico y un test PCR si el médico evaluador lo considera necesario

- **Evaluación de condiciones de trabajo**

Paralelo a la realización de los exámenes, la ACHS deberá evaluar las condiciones de trabajo para determinar si el trabajador está expuesto a agentes de riesgo. Si la patología es de salud mental, el estudio de puesto de trabajo deberá incluir entrevistas a otros trabajadores (testigos)

En caso que la patología denunciada sea por exposición a sílice o ruido, además de la evaluación de puesto de trabajo, se realizará una Historia Ocupacional donde se detallan las actividades laborales realizadas por el trabajador a lo largo de su vida laboral

• **Comité de calificación**

Los exámenes médicos, el estudio de puesto de trabajo y otros antecedentes que hayan podido ser recabados son analizados por un comité evaluador encargado de determinar si la enfermedad es de tipo laboral o no. Esta entidad siempre deberá contar con un médico con experiencia en medicina del trabajo y uno especialista en la enfermedad que corresponda evaluar

• **Notificación de la calificación**

El plazo máximo para ser notificado sobre la calificación de la enfermedad es de 30 días desde la fecha en que se realiza la denuncia ante la ACHS. Si el caso es enfermedad laboral, el empleador debe implementar las prescripciones de medidas inmediatas instruidas por la ACHS¹, dentro del plazo establecido. De lo contrario, si la enfermedad es de origen común, el trabajador es derivado a su sistema previsional de salud, Fonasa o Isapre. Revisa el video sobre el proceso de enfermedades profesionales en nuestra web www.achs.cl

5. ¿Cuál es el rol de la empresa durante el proceso de Enfermedad Profesional?

El empleador, deberá participar activamente del proceso, completando la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) y apoyando en la evaluación del puesto de trabajo, entregando la información para su realización y todos los antecedentes que se consideren relevantes.

6. ¿Qué ocurre si una de las partes abandona o no desea continuar con el proceso?

Aunque la contraparte no cumpla con las actividades necesarias para la ejecución del proceso, la ACHS continuará con la calificación de la enfermedad con los antecedentes que logre conseguir. En casos donde el trabajador no se presente en dos oportunidades a un control médico y/o realización de exámenes.

El caso se calificará con antecedentes parciales por abandono del proceso de evaluación.

Si el trabajador no quiere participar del estudio de puesto de trabajo, debe firmar un documento (anexo de rechazo), que se adjunta al informe de puesto de trabajo que se entregará como antecedente para la calificación.

En casos donde posterior al ingreso médico el paciente desista de continuar con el estudio, se calificará con antecedentes parciales por rechazo de proceso de estudio.

Si la empresa no quiere participar o no responde al mail de coordinación del estudio de puesto de trabajo (luego de dos intentos), la ACHS calificará el caso con antecedentes parciales. Además, se deberá informar a la SEREMI de Salud y a la Inspección del Trabajo una “obstaculización” por parte de la empresa según lo indicado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

Se debe tener en cuenta que el estudio de puesto de trabajo es un antecedente necesario para calificar la posible Enfermedad Profesional, ya que permite determinar si hay riesgos laborales presentes en el trabajo.

II. ETAPA 1: DENUNCIA

7. ¿Cómo se hace una denuncia por sospecha de Enfermedad Profesional?

El empleador debe completar el Formulario Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), el que puede obtener descargándolo en nuestro portal o haciendo clic aquí https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Documents/ACHS_Formulario+DIEP.pdf. En caso que el empleador no pueda completar el Formulario, podrá hacerlo el mismo trabajador o un tercero que tenga conocimiento de la enfermedad (familiar, médico tratante, Comité Paritario de Higiene y Seguridad, entre otros)

1.- Debido a la naturaleza de los empleos estas medidas varían en su ejecución

Por su parte el trabajador también podría hacer su denuncia con la ACHS llamando a nuestro call center al 600 600 22 47 para agendar una cita presentando los siguientes documentos: carnet de identidad o pasaporte vigente en caso de ser extranjeros y los siguientes datos: dirección personal, teléfono y correo electrónico de contacto.

8. ¿La denuncia de la Enfermedad Profesional puede ser anónima?

No, ya que el proceso implica notificar a la empresa, agendar una evaluación de las condiciones de trabajo y/o solicitar otros antecedentes necesarios para determinar si la enfermedad es causada directamente por el ejercicio de la profesión o trabajo.

III. ETAPA 2: EVALUACIÓN MÉDICA

9. ¿En qué momento del proceso puede recibir atención médica el trabajador?

Una vez que se realiza la denuncia, la ACHS tiene un plazo máximo de siete días para asignar y programar una atención médica. El médico definirá el diagnóstico y tratamiento a seguir, que será entregado por la ACHS cuando corresponda.

10. ¿Cuál es la diferencia entre alta laboral y alta médica?

El alta laboral corresponde a la certificación entregada por la ACHS donde el trabajador está capacitado para reintegrarse a su jornada de trabajo y labor habitual, en las condiciones prescritas por el médico tratante. Mientras el alta médica, corresponde a la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros según el caso, para lograr la curación del afectado. Esta última certificación se entrega según la existencia o no de secuelas producto de un accidente o de la irrecuperabilidad de una enfermedad, que deberán ser evaluadas.

IV. ETAPA 3: ESTUDIO DEL PUESTO DE TRABAJO

11. ¿Qué es un estudio de puesto de trabajo?

Es el análisis de las condiciones y características del trabajo que realiza el trabajador, para evaluar los riesgos laborales a los que está expuesto. El informe que se realiza en esta evaluación es entregado como un antecedente para determinar el origen de la enfermedad (laboral o no laboral/común) y ocurre en paralelo a la evaluación médica al trabajador.

12. ¿En qué consiste el estudio de puesto de trabajo?

Dependiendo del tipo de enfermedad a calificar se coordinará una visita al centro de trabajo de la empresa para realizar diferentes evaluaciones definidas y normadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Para diagnósticos de salud mental:

El estudio de puesto de trabajo deberá incluir entrevistas a otros trabajadores, quienes actuarán como testigos. Tanto trabajador como empresa deben aportar con testigos, pudiendo ser como máximo 3 por cada parte. El encargado de realizar las entrevistas será un psicólogo especializado, quien se reunirá individualmente con cada persona en un lugar propicio facilitado por la empresa. El relato de los testigos es confidencial y solo pueden ser revelados al mismo entrevistado, a SUSESO o a los Tribunales de Justicia, en caso de ser necesario.

Para diagnósticos de músculo esquelético:

En la evaluación de puesto de trabajo se busca ver y conocer las tareas que realiza el trabajador. Para ello, un profesional especializado (kinesiólogo, terapeuta ocupacional u otro) observará y registrará las condiciones del puesto de trabajo y las tareas que se realizan, pudiendo tomar fotografías y videos. El día del estudio, el empleador también deberá entregar información adicional que el evaluador estime conveniente.

Para diagnósticos diferentes a los nombrados anteriormente (patología respiratoria, dermatológica, auditiva u otro):

Dependiendo de la patología, un experto en prevención de riesgos realizará la evaluación de el puesto de trabajo para evidenciar la posible presencia de factores de riesgo. Además, se puede tener que realizar una Historia Ocupacional, detallando todas las actividades laborales desarrolladas por el trabajador a lo largo de su vida laboral.

13. ¿Cuánto puede durar la visita a la empresa para el estudio del puesto de trabajo?

Los tiempos de la visita dependen del trabajo y la cantidad de tareas que realiza el trabajador, lo que puede variar entre 30 minutos a 1 hora y 30 minutos. En los casos de salud mental se debe considerar el tiempo que implicará la realización de entrevistas a todos los testigos designados.

14. ¿Qué pasa si la sucursal de trabajo no está operando al momento del estudio del puesto de trabajo?

Si la sucursal, no está operando (Ej: la sucursal cerró), la Superintendencia de Seguridad Social, permite realizar el estudio de puesto de trabajo en otra sucursal de la empresa en condiciones similares. Siempre evaluando el mismo puesto de trabajo que desempeña el paciente, con las mismas tareas ejecutadas.

En el caso de las patologías mentales, la empresa debe disponer de un lugar que mantenga la privacidad y resguardo de la información entregada por los testigos.

15. ¿Se puede realizar el estudio de puesto de trabajo si el trabajador no está en la empresa?

Si no está en la empresa (licencia médica, vacaciones, trabajo en terreno, o ya no trabaja en la empresa), el estudio podrá ser realizado con algún compañero que se desempeñe en el mismo cargo y realice las mismas tareas que el paciente. En caso de que no exista otra persona, se dejará registro en el informe con la lista de tareas que realizas.

16. ¿En qué casos podría definirse que no se hará el estudio del puesto de trabajo?

El estudio de puesto de trabajo de músculo esquelético se podrá cancelar si en el estudio médico los exámenes imagenológicos no muestran alteraciones relacionadas a una enfermedad laboral.

17. ¿Puedo negarme a que realicen el estudio de puesto de trabajo?

Si como empresa no quieres participar del estudio de puesto de trabajo, el caso será calificado con los antecedentes disponibles y deberemos notificar la situación a la SEREMI de Salud y a la Inspección del Trabajo, por normativa de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS).

18. ¿Cuántos testigos se deben considerar para el estudio de puesto de trabajo de salud mental?

Para que el estudio sea objetivo, la Superintendencia de Seguridad Social exige que la evaluación tenga una cantidad pareja de testigos por parte de la empresa y del trabajador. Se recomienda entregar al menos dos testigos.

19. ¿Qué pasa si no se dejan testigos para el estudio de puesto de trabajo de salud mental?

En caso de no tener testigos, se realizará la entrevista a dos colaboradores de la empresa escogidos de manera al azar por parte del evaluador en ese momento.

20. ¿Qué pasa si mi testigo no se encuentra al momento del estudio de puesto de trabajo de salud mental?

Si alguno de los testigos no se encuentran al momento de la entrevista (por licencia médica, vacaciones, visita en terreno u otros), se realizará la entrevista a otro colaborador definido de manera al azar por parte del evaluador en ese momento.

21. ¿Qué pasa si mi testigo no quiere participar del estudio de puesto de trabajo de salud mental?

Los testigos no están obligados a participar, sin embargo, esta situación quedará registrada en el informe del estudio de puesto de trabajo, con el fin de que sea considerado como antecedente para la calificación. En este caso, se escogerá otro colaborador de la empresa de manera al azar.

22. ¿Puedo solicitar el informe realizado a partir del estudio del puesto de trabajo de salud mental?

En el informe del estudio de puesto de trabajo están registradas las entrevistas de los testigos. Según lo que norma la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), estas entrevistas son confidenciales y sólo pueden ser reveladas al entrevistado, a la SUSESO y a los Tribunales de Justicia en caso de ser necesario.

V. ETAPA 4: COMITÉ DE CALIFICACIÓN

23. ¿Quién determina si la enfermedad es de origen laboral o no laboral?

Un comité de profesionales ACHS liderado por un médico del trabajo, quienes están instruidos por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para definir la calificación de las enfermedades denunciadas.

24. ¿Cuánto tiempo se tardan en determinar si la enfermedad es de origen laboral o no laboral?

El proceso de estudio y calificación se completa en un plazo aproximado de 30 días corridos desde realizada la denuncia (entrega de la DIEP).

VI. ETAPA 5: NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN

25. ¿Cómo informarán sobre la calificación de mi enfermedad?

Para el caso del trabajador, el resultado de la calificación es entregado de forma presencial, previo agendamiento por parte de la ACHS en cualquiera de nuestras agencias. Debido a que la resolución contiene información clínica esta notificación deberá realizarla un médico, entregando detalladamente los fundamentos de la resolución.

Para el caso de la empresa la información será entregada a través de un correo electrónico, según la información registrada para la empresa al momento de realizar la denuncia.

26. ¿Qué ocurre cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral?

Si la enfermedad es calificada como de origen laboral, el trabajador recibirá sin costo el tratamiento médico necesario para su patología y las prestaciones económicas correspondientes. Además, se indicará al empleador la obligación de cambiar o readecuar el puesto de trabajo, con la finalidad de terminar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional.

27. ¿Qué ocurre cuando una enfermedad es calificada como de origen no laboral?

Si la enfermedad es calificada como de origen no laboral o común, el trabajador será derivado a su sistema previsional de salud (Fonasa o Isapre), donde podrá continuar su tratamiento.

28. ¿Cómo se pueden prevenir las Enfermedades Profesionales en una empresa?

Toda organización debe desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

VII. ETAPA 6: APELACIÓN

29. ¿Qué puedo hacer si estoy en desacuerdo con la calificación?

Tanto trabajador como empresa pueden generar una apelación de su caso de forma interna en la ACHS. Al momento de ingresar la solicitud deberá explicar en detalle los motivos por los cuales solicita una reevaluación del caso, llamando al call center a través del 600 600 22 47 y enviando la documentación de respaldo al correo achs@achs.cl. Luego de esto, se le dará un número de requerimiento con el cual queda registrada esta apelación.

En el caso de la empresa, además pueden comunicarse con sus equipos de atención (ejecutivos comerciales, expertos en prevención) para que ellos gestionen la solicitud.

30. ¿Cómo funciona el proceso de apelación con la ACHS?

Una vez realizada la solicitud la ACHS tiene un plazo de 10 días corridos para analizar si los nuevos antecedentes ameritan o no que el caso sea recalificado. Si después de esos 10 días, aplica que se recalifique, entonces son 10 días hábiles adicionales en que pasa a comité y se analizan los nuevos antecedentes brindados. Si se solicita algún antecedente nuevo, entonces se coordina en esos 10 días y luego se califica.

31. ¿Qué documentos se necesitan para generar una apelación en la ACHS?

La Resolución (RECA) y los datos personales del trabajador, en cuanto a los demás documentos, estos dependerán del caso puntual y de qué información ya se presentó. Lo que se mande como nuevos antecedentes es fundamental para poder justificar el motivo por el cual no se está de acuerdo con la resolución. Todos los medios probatorios que se tengan a disposición pueden ser aportados para la revisión del caso.

32. ¿Qué información debo recibir luego de enviar la documentación para apelar?

Nosotros como ACHS, debemos entregar una respuesta a esta solicitud, la cual puede ser de tres tipos:

- **Amerita recalificar- listo para comité:**

Cuando los antecedentes aportados son suficientes para enviar el caso directamente a comité y por tanto, la recalificación se tendrá en un plazo máximo de 10 días hábiles luego del cierre de este requerimiento.

- **Amerita recalificar- pendiente red:**

Cuando los antecedentes aportados son suficientes para reevaluar el caso, sin embargo es necesario realizar algún examen o evaluación no realizada al momento de la calificación inicial (por ejemplo: solicitud de estudio de puesto de trabajo en casos donde se haya realizado la calificación sin este insumo). Esta solicitud de nuevo antecedente se realizará en un plazo máximo de 10 días corridos y posterior a ello se envía el caso a comité con los antecedentes completos.

- **No amerita recalificar:**

Los antecedentes aportados no son suficientes para cambiar la calificación de origen o reevaluar el caso en comité. Esta respuesta se enviará por medio de una carta que el equipo de Call Center deberá entregar a la empresa o trabajador según corresponda.