

**ASIMET - Legal Laboral**

## **NOTICIAS: RESPONSABILIDAD EN ACCIDENTES LABORALES**

**Existen trabajos que conllevan un alto grado de riesgo de accidentes y enfermedades laborales, como en el área de la construcción y la minería, por ejemplo. Aunque existe una ley que es obligatoria y universal, da pie a interpretaciones y vacíos que dejan algunas responsabilidades en terreno de nadie.**

SANTIAGO, septiembre.- De más está decir que en muchos casos los padecimientos son evitables adoptando medidas de seguridad y previniendo estas situaciones, pero como en todos los ámbitos, existen trabajadores y empleadores que se preocupan más y otros menos por estos temas que, sin duda, son vitales.

Por esto, en Chile existe desde 1968 la ley 16.744 de Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que asegura a las y los trabajadores que sufran accidentes y enfermedades laborales un 100% de cobertura en prevención, atención, tratamiento y rehabilitación laboral. Para que esto ocurra, los empleadores deben afiliarse a organismos administradores como las mutuales, que son privados, o el Instituto de Normalización Previsional (INP), del sector público, y pagarles el 0.95% del salario de cada trabajador.

Si bien esta normativa tiene carácter de obligatoria y universal y está considerada como una buena legislación en la materia a nivel internacional, en la práctica, su funcionamiento no es tan óptimo y da pie a interpretaciones y vacíos que dejan algunas responsabilidades en terreno de nadie.

Dado que esta ley fue creada en una época en que el desarrollo económico del país dependía, principalmente, de grandes empresas con muchos trabajadores, establece que tienen derecho a los beneficios en salud laborales quienes tengan una relación de dependencia con los empleadores, no obstante, el país ha cambiado y hoy gran parte de los procesos productivos se tercerizan a empresas de servicio, disminuyendo el número de trabajadoras, debilitando las asociaciones gremiales y cambiando las relaciones contractuales. De hecho, en la actualidad sólo un 70% o menos de las y los asalariados chilenos puede recurrir a las mutuales en caso de tener algún problema de salud laboral, el restante 30%, que en épocas de desempleo sube a un 40%, debe cubrirse con sus propios medios.

"Por trabajo informal, gente que no tiene contrato o porque tiene una relación contractual que no es de dependencia con su empleador, como los profesionales que trabajan a honorarios, nadie paga por esa persona, no está protegido por el seguro o la ley y muchas veces no está protegido por otro tipo de previsión, en la práctica, o paga por sus medios o cae como indigente a la atención y lo absorbe el sistema

**División Difusión y Comunicaciones**

público de salud, pero no como un seguro de accidente de trabajo, sino como una enfermedad común", explica Silvia Riquelme del Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud.

Esta situación se da con mayor frecuencia en pequeñas y microempresas donde, además, por desconocimiento, falta de recursos u otros motivos, los contratos y el pago de las cotizaciones no siempre están al día.

Pero no basta con tener contrato. Aquellas empresas que presentan altos índices de accidentabilidad o enfermedades laborales deben pagar, además del 0.95% del sueldo de cada empleado, un porcentaje llamado "cotización adicional por riesgo" que eleva la prima del seguro social. Son numerosas las grandes empresas que, con el fin de evitar mayores gastos, llevan a sus empleados directamente a clínicas u hospitales y no declaran los hechos como accidentes del trabajo. Asimismo, hay muchos trabajadores y trabajadoras que por desconocimiento o temor a perder el empleo no acude a los establecimientos donde debe atenderse, o bien, no manifiesta que su accidente fue en el trabajo.

La prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales es fundamental. Para incentivarla, el Ministerio del Trabajo anualmente emite un decreto elaborado por la Superintendencia de Seguridad en el que fijan el porcentaje de las cotizaciones de las empresas que los organismos administradores deben destinar para estas tareas. En la actualidad es cercano al 15% y las y los expertos aseguran que se trata de una efectiva medida para la protección de las y los asalariados, aunque sólo se trate de una tarea de asesoramiento, pues es responsabilidad de los empleadores prevenir los accidentes.

Sin embargo, hay accidentes y enfermedades que no se pudieron evitar y, en algunos casos, quienes las sufrieron requieren de rehabilitación, o bien, las secuelas no les permiten seguir en el trabajo que desempeñaban antes y es necesario reeducarlos y reinsertarlos laboralmente.

La ley establece indemnizaciones de acuerdo al grado de discapacidad o una pensión de por vida, correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones que antes recibía y variable de acuerdo al grado de discapacidad. Aquí es donde comienzan los problemas porque, si bien es responsabilidad de las mutuales o el INP rehabilitar lo más posible a las y los accidentados, queda en manos de las empresas la reinserción laboral de éstos. Los organismos administradores sólo indican en qué condiciones tiene que ser reubicada una persona, de acuerdo a la patología o las secuelas que sufra, pero nadie obliga a que esto ocurra. De hecho, es bien sabido que en Chile son muy escasos los puestos laborales para personas con discapacidad y ya que la mayoría de las empresas realizan tareas específicas con la menor cantidad de trabajadores posibles, por lo tanto, las oportunidades de reubicación en la misma empresa son mínimas.

Fuente : [www.forociudadano.cl](http://www.forociudadano.cl)