

Preguntas Frecuentes

Acreditación en el marco del D.S. N°67
Proceso 2025

Preguntas Frecuentes

Acreditación en el marco del D.S. N°67

Proceso 2025

La Superintendencia de Seguridad Social, a través de la Circular N°3.649, ha introducido modificaciones para acreditar la Evaluación de la Siniestralidad Efectiva, que rigen desde el proceso del año 2023 en adelante. En este contexto, es que para el proceso correspondiente al año 2025, las entidades empleadoras que quieran acceder a la rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada deberán acreditar que se encuentran al día en el pago de las cotizaciones del seguro de la Ley N°16744 y que han implementado y mantenido en funcionamiento durante el último período anual, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En ese contexto, compartimos las Preguntas Frecuentes que han surgido en el marco de esta modificación, a objeto de que sirvan como apoyo y guía para este y los futuros procesos.

1. ¿Quién verifica que el sistema de gestión se encuentre funcionando e implementado?

Respuesta: Mutua de Seguridad un año después del proceso de evaluación efectiva, y la autoridad en sus funciones habituales de inspección y fiscalización.



2. Los anexos IPER que se mencionan en el diagnóstico, ¿Dónde se encuentran disponibles?

Respuesta: Los archivos descargables de apoyo para las entidades empleadoras se encuentran disponibles en la web de Mutual de Seguridad.

www.mutual.cl // infórmate // Decreto Supremo N°67

3. ¿El alcance de esta nueva circular de SUSESO, es aplicable para los servicios públicos?

Respuesta: Es para todas aquellas entidades empleadoras que son candidatas para obtener la rebaja.

4. ¿Qué pasa si no tengo certificado el programa PEC de Mutual de Seguridad, pero tengo otro sistema de gestión?, ¿Cómo se realiza?

Respuesta: La entidad empleadora deberá adjuntar en la sucursal virtual la información de respaldo, como la política, el diagnóstico, más el programa de trabajo, para que Mutual pueda revisarla.

5. ¿Para aquellas entidades empleadoras que cuentan con más de 1 centro de trabajo, como se debería acreditar el funcionamiento del sistema de gestión? Por ejemplo, ¿cada centro de trabajo debe tener su diagnóstico y plan de trabajo?

Respuesta: Sí, cada centro de trabajo debe presentar su documentación para acreditar el funcionamiento y mantenimiento del sistema de gestión. La documentación que se tiene que entregar y la acreditación son por el RUT de cada entidad empleadora. El Sistema de Gestión debe contemplar todos los Centros de Trabajo de la entidad empleadora y en el caso de que no pueda acreditar en la totalidad de los Centros, debe dejar plasmado en el Programa de Trabajo Preventivo la actividad de hacer extensivo el Sistema de Gestión a toda la entidad empleadora, para lo cual deberá detallar los centros que serán abordados con las distintas actividades preventiva.

6. Para la implementación del PEC ¿Existe una fecha de implementación definida para ser acreditado y optar a la rebaja?

Respuesta: De acuerdo a las fechas indicadas por la autoridad, aquellas entidades empleadoras que hayan certificado en el periodo 2024 y recertificado el año 2025 se eximen de la presentación de la documentación.

7. ¿Las entidades empleadoras certificadas por la ISO 45001:2018, deberían solo presentar la Declaración Jurada?

Respuesta: No. Deben presentar toda la documentación, vale decir la Política, el Diagnóstico, el Programa de Trabajo, para revisión de Mutual de Seguridad.

La entidad empleadora debe revisar sus documentos a objeto de verificar que contengan los elementos básicos señalados por la SUSESO, dentro de los periodos de fechas mencionados, sin perjuicio de que su gestión contenga elementos más allá del mínimo exigible.

8. ¿Cuál es la fecha en que deben elaborar o modificar el programa y el diagnóstico?

Respuesta: El Diagnóstico de Situación (al igual que la Política de SST) debe haber sido elaborado o actualizado entre el 1° de julio de 2022 y el 30 de junio de 2024. Respecto al Programa de Trabajo Preventivo, éste deberá haber sido elaborado o actualizado, entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio del 2024, y contener actividades realizadas o a desarrollar entre el 1° de julio 2024 y el 30 de junio de 2025.



9. ¿El Programa Empresa Certificada (PEC) cuenta como sistema de gestión?

Respuesta: Si. Los Programas Empresa Certificada PEC si cuentan como sistema de gestión. Todas las entidades empleadoras, recertificadas en alguno de nuestros PEC durante el primer semestre del año 2025, se exceptúan de esta acreditación. Esto se debe a que Mutual de Seguridad ha verificado la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión.

10. ¿Los demás requisitos como acreditar la contratación del experto, mantener en funcionamiento comités paritarios, reglamento interno y ODI, no se considerarán en las evaluaciones 2025?

Respuesta: Si, son consideradas y deben ser cargadas en las fechas de acreditación. Para el proceso de acreditación, además de encontrarse al día en el pago de cotizaciones, se debe contar con un Sistema de Gestión de acuerdo con lo indicado en el D.S. N°67, y mantener en funcionamiento los Comité Paritario de Higiene y Seguridad de conformidad con el D.S. N°54, tener al día la ODI y RIOSH.

11. ¿Si la entidad empleadora nunca ha tenido un SGSST, me sirve acreditarlo hasta el 30 junio?

Respuesta: Si, debe construirlo y trabajar ahora en la elaboración de la política, diagnóstico y programa de trabajo apoyándose con los formatos e instructivos disponibles que Mutual habilitó en su web. Recordar que la fecha exigida para dar cumplimiento a estos requisitos es el 30 de junio de 2024.



12. ¿Hay un porcentaje de actividades aceptable para dar por cumplido el programa de trabajo?

Respuesta: El Programa de Trabajo Preventivo, debe contener a lo menos, las desviaciones derivadas de la IPER y de la Autoevaluación inicial de cumplimiento de Aspectos legales y, las actividades que permitan mantener y mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores/as en el tiempo. Respecto de los plazos de cumplimiento de las actividades, deben estar de acuerdo con la programación de la entidad empleadora, sin perder de vista que la autoridad señala que este programa debe contener actividades realizadas o a desarrollar entre el 1° de julio 2024 y el 30 de junio de 2025.

13. ¿Qué pasa con las entidades empleadoras que comiencen a realizar su programa de gestión después del 1° de julio 2024, debido a que no estaban en conocimiento de este proceso? ¿Ya no podrán optar a rebaja?

Respuesta: La autoridad indica en la modificación del D.S. N°67, que el plazo para elaborar o actualizar el Programa de Trabajo Preventivo, es entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio del 2024, así también indica que debe contener actividades realizadas o a desarrollar entre el 1° de julio 2024 y el 30 de junio de 2025.

Además, Mutual de Seguridad disponibiliza en sus sucursales a lo largo del país y a través de distintos medios como correo electrónico, sitio web Mutual, RR.SS., y la asistencia a través del Contact Center y Expertos PRP, la información relativa a la modificación del D.S. N°67. También, disponibiliza herramientas de apoyo como una Guía con el paso a paso para la Acreditación de un Sistema de Gestión, formatos tipo con sus respectivos instructivos, webinars, cápsulas, entre otros, a objeto de que las entidades empleadoras estén en conocimiento y puedan implementar o actualizar su Sistema de Gestión dentro de los plazos establecidos por la autoridad.

14. Las entidades empleadoras que tienen sistemas de gestión de SSO por años, con Política, IPER y programas de trabajo, ¿se pueden homologar para el cumplimiento de este nuevo requisito, o se deben utilizar necesariamente los formatos que indica esta nueva normativa?

Respuesta: Pueden solicitar la asistencia técnica de sistemas de gestión PEC y realizar la auditoria para obtener la homologación. En caso de no pasar por el proceso de homologación, las entidades empleadoras que tienen un sistema de gestión propio deben revisar su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Diagnóstico de Situación y el Programa de Trabajo preventivo, al objeto de verificar que contengan los elementos básicos señalados por SUSESO, dentro de los periodos de fechas mencionados, sin perjuicio de que su gestión contenga elementos más allá del mínimo exigible y luego cargarlo al sistema de acreditación.

15. ¿El sistema de gestión debe ser por entidad empleadora o por centro de trabajo? Por ejemplo, una Municipalidad, que tiene 3 grandes reparticiones (municipio, Educación y Salud Pública).

Respuesta: El Sistema de Gestión debe contemplar todos los Centros de Trabajo (sucursales, oficinas provinciales, departamentos u otras dependencias donde se encuentren desempeñando sus labores los funcionarios de dicha institución) de la entidad empleadora y en el caso de que no pueda acreditar en la totalidad de los Centros, debe dejar plasmado en el Programa de Trabajo Preventivo, la actividad de hacer extensivo el Sistema de Gestión a toda la entidad empleadora.

16. Por ejemplo, si un centro de trabajo certifica con sistema de gestión PEC estándar, sin embargo, tiene más centros de trabajo a lo largo de Chile y estos no están certificados, ¿Pueden de igual forma acceder a la rebaja o deben tener todos sus centros bajo sistema de gestión?

Respuesta: La entidad empleadora puede acreditar con la documentación del centro de trabajo certificado en PEC Estándar, sin embargo, debe dejar plasmado en el Programa de Trabajo Preventivo, la actividad de hacer extensivo su Sistema de Gestión a todos sus centros de trabajo.

17. En cuanto a la IPER, ¿Se debe utilizar el formato que proporcionan o se puede utilizar el propio mientras cumpla los requerimientos que indican en su formato?

Respuesta: Puede utilizar los propios, sin embargo, debe verificar sus documentos a objeto de verificar que contengan los elementos básicos señalados por SUSESO, dentro de los periodos de fechas mencionados, sin perjuicio de que su gestión contenga elementos más allá del mínimo exigible.

18. ¿El sistema de gestión PEC es solo para constructoras o existe algún programa para otros rubros?

Respuesta: El sistema de gestión PEC puede ser implementado en cualquier rubro o actividad económica.

Existen 4 modelos (PEC Autogestión, PEC Estándar, PEC Competitiva y PEC Excelencia), cada uno está enfocado en un segmento en particular desde Pymes hasta Grandes empresas, de forma de atender los requerimientos de cada una considerando su capacidad organizacional y operativa logrando así, el mejoramiento continuo en su desempeño. La particularidad del rubro al cual

pertenece la entidad empleadora está dada en la IPER y en el levantamiento de requisitos legales, estos elementos están contenidos en todos nuestros PEC.

19. Si mi entidad empleadora no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ¿Qué debo hacer?

Respuesta: Mutual de Seguridad disponibiliza a través de su sitio web, los formatos de la SUSESO, para la elaboración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Diagnóstico de Situación y del Programa de Trabajo Preventivo además de sus instructivos asociados en www.mutual.cl // infórmate // Decreto Supremo N°67.

Posterior a ello, la entidad empleadora debe presentar sus registros a través de los canales que dispone Mutual de Seguridad:

En caso de dudas, puede comunicarse con el Contact Center al 600 2000 555 o con su Experto asesor de Mutual de Seguridad.

20. ¿Mutual tendrá algún departamento para guiar a las entidades empleadoras para construir el sistema antes del 30 de junio?

Respuesta: Mutual de Seguridad entregará la asistencia a través del Contact Center y Expertos PRP. La información relativa a la modificación del D.S. N°67, se encontrará disponible en www.mutual.cl // infórmate // Decreto Supremo N°67 junto a herramientas de apoyo, como una Guía con el paso a paso para la Acreditación de un Sistema de Gestión, formatos tipo con sus respectivos instructivos, cápsulas, entre otros, a objeto de que las entidades empleadoras estén en conocimiento y puedan implementar o actualizar su Sistema de Gestión dentro de los plazos establecidos por la autoridad.

21. Si ya contamos con una IPER recientemente actualizada ¿Es necesario adaptarla al formato que nos entrega la página?

Respuesta: La entidad empleadora debe revisar su IPER y cotejarla con el formato de la autoridad a objeto de verificar que contenga los elementos básicos, dentro de los periodos de fechas mencionados, sin perjuicio de que su gestión contenga elementos más allá del mínimo exigible.

22. ¿Existe algún inconveniente si una entidad empleadora quiere cambiarse de organismo administrador, respecto de la verificación de los requisitos? ¿Si una entidad empleadora se cambia o llega a Mutual se pedirá algún documento donde el organismo administrador de fe de que la entidad empleadora que se va o que llega tiene el proceso avanzado?

Respuesta: No hay inconveniente, puesto que el proceso de evaluación lo realizaría el Organismo Administrador de la Ley 16.744, al cual la entidad empleadora estuvo adherida al 1° de julio del año que se realice dicho proceso, aun cuando durante el proceso, se adhiera a otro OAL.

23. Si tengo mi sistema de Gestión y ya he participado de los PEC, ¿Solo debo mantenerlo?

Respuesta: Efectivamente, la entidad empleadora debe mantener activo el sistema de gestión PEC mediante el proceso de recertificación. Dado lo anterior, se podrá exceptuar de esta acreditación.



24. ¿Si estoy siendo parte de un proceso de análisis de enfermedad profesional podré ser parte de este proceso?

Respuesta: Para la evaluación del Decreto Supremo N° 67, se utiliza toda la información que se tiene disponible de los accidentes del trabajo y enfermedad profesionales.

Una vez que se envía el primer set de comunicación, en la carta que comunica el inicio del proceso de evaluación, se indica que, si la entidad empleadora no se encuentra conforme con los antecedentes contemplados para la ejecución del cálculo, puede realizar la solicitud de una revisión dentro de los quince días desde

que recibió esta información. De igual forma si la entidad empleadora no realiza esta solicitud y Mutual de Seguridad tiene conocimiento de que algún evento tuvo un cambio de información; ya sea este en beneficio o detrimento de la entidad empleadora, debe realizar la actualización de esta información y realizar un reproceso. Este reproceso se debe ejecutar y enviar en el segundo set de información, el cual contiene la resolución final del proceso de evaluación.

De igual forma se pueden generar revisiones y reevaluaciones posterior a que se envíe la resolución y para esto la entidad empleadora debe presentar todos los antecedentes necesarios que se solicitan en cada una de las codificaciones de los casos CRM.

25. Además de este requisito de implementación del sistema de gestión, para una rebaja de tasa ¿Se mantienen las tablas de accidentabilidad o varían?

Respuesta: Las modificaciones que ingreso el Decreto N° 7 al Decreto Supremo N° 67, se centran en los requisitos que deben presentar las entidades empleadoras que tienen la opción de rebajar su tasa de cotización adicional.

La metodología de cálculo del Decreto Supremo N° 67, no cuenta con modificación y se mantiene igual que los procesos anteriores; para realizar el cálculo de la siniestralidad efectiva de las entidades empleadoras, por dos o tres periodos dependiendo de la cantidad de meses de cotización pagados por las entidades empleadoras.



26. ¿La Declaración Jurada es una por centro de trabajo o es una como entidad empleadora en general?

Respuesta: La declaración simple que se debe presentar al momento de solicitar la rebaja de la tasa de cotización adicional, es por cada uno de los RUT que son evaluados.

27. En caso de no cumplir algún requisito para optar a la rebaja, ¿está la posibilidad de apelar?

Respuesta: Las modificaciones que ingresó el Decreto N° 7 al Decreto Supremo N°67, se centran en los requisitos que deben presentar las entidades empleadoras que tienen la opción de rebajar su tasa de cotización adicional.

Las fechas de envío de la documentación por parte de las mutualidades y las fechas de apelación a los datos enviados por éstas, se mantiene de igual forma que los procesos anteriores. Estos plazos se deben cumplir por parte de las entidades empleadoras y las apelaciones se deben realizar mediante el sistema de la plataforma digital o canal telefónico, para así asegurar una trazabilidad de las apelaciones ejecutadas por las entidades empleadoras.

Las apelaciones presentadas por las entidades empleadoras recibirán una respuesta formal y si la entidad empleadora no se encuentra conforme con lo enviado, debe presentar una nueva apelación, la cual contenga antecedentes distintos o complementarios a los ya presentados en la primera instancia. Sin antecedentes nuevos se procederá a responder con la misma respuesta enviada en la primera apelación.

28. ¿Qué pasa con las Instituciones que no optamos a la rebaja de tasa debido a que no hemos presentado accidentes, estamos obligados a cumplir con el sistema de gestión?

Respuesta: Las modificaciones que ingresó el Decreto N° 7 al Decreto Supremo N°67, se centran en los requisitos que deben presentar las entidades empleadoras que tienen la opción de rebajar su tasa de cotización adicional.

Las entidades empleadoras que mantienen su tasa de cotización adicional o la alzan, no se encuentran en obligación de presentar los antecedentes descritos en el Sistema de Gestión de SST, siempre y cuando se mantengan en esta situación, ya que si ellos deciden presentar una apelación de los antecedentes enviados por Mutual de Seguridad en el primer o segundo set de cartas correspondientes al Decreto Supremo N° 67 y el resultado de esta apelación indica que son candidatas a la rebaja de esta tasa de cotización, deberán cumplir con los mismos requisitos

que las entidades empleadoras que de forma inmediata fueron comunicados que se encontraban con la opción de ir a la rebaja de su tasa de cotización adicional.

29. ¿Qué pasa con las entidades empleadoras que rebajaron la cotización cero? ¿deben acreditar la documentación o no es necesario?

Respuesta: En este proceso, solo las entidades empleadoras que van a la rebaja tienen la obligación de presentar un Sistema de Gestión de SST.

30. Las entidades empleadoras que ya implementaron su Sistema de Gestión en el periodo 2022 – 2023, ¿deben volver a implementar y/o actualizar la política, autoevaluación legal, IPER y programa de trabajo?

Respuesta: En el caso de una entidad empleadora que ya ha implementado su Sistema de Gestión en el periodo 2022 – 2023, debe mantenerlo en funcionamiento, revisando su documentación y actualizándola según corresponda, a objeto de acreditar en este nuevo proceso año 2025 con la versión de los documentos, que se ajuste a las fechas indicadas por la autoridad.

31. En caso de las entidades empleadoras que son parte de un Holding y que compartan un solo programa de trabajo, ¿se deberá cargar la documentación por cada entidad empleadora?

Respuesta: El Decreto Supremo N° 67 nos habla de entidad empleadora, por lo tanto, al igual que en el proceso anterior año 2023, la documentación deberá ser cargada en Sucursal Virtual por cada una de las entidades empleadoras que vayan a la rebaja o exención de su cotización adicional diferenciada.

32. ¿La organización que tenga más de un centro de trabajo deberá presentar su documentación por cada uno de ellos?

Respuesta: Si. Deben acreditar todos los centros de trabajo que componen la entidad empleadora.

33. Si una entidad empleadora recertifica un PEC en Marzo 2025 ¿puede eximirse de esta acreditación?

Respuesta: Si. Todas aquellas entidades empleadoras que consigan su certificación el año 2024 y recertificación el año 2025 en alguno de nuestros Sistemas de Gestión PEC, se exceptúan de esta acreditación.

34. En el caso de entidades empleadoras que ya obtuvieron la rebaja en el proceso anterior año 2023 ¿deben volver a acreditar en este nuevo proceso año 2025?

Respuesta: Si la empresa rebajó su tasa en proceso DS 67 año 2023 y es nuevamente candidata para rebaja en el proceso 2025, debe nuevamente acreditar con la documentación y plazos vigentes para el proceso de rebaja correspondiente.

35. ¿Qué sucede en el caso de una razón social nueva?, ¿igual puede acreditar para el proceso año 2025?

Respuesta: Si la empresa es nueva y no tiene 24 meses continuos de trabajadores contratados a julio de 2025, no es evaluable y mantendría su tasa hasta la evaluación de 2027.

36. La IPER es de todas las actividades que se realizan en la entidad empleadora

Respuesta: Si, la IPER debe contener los riesgos asociados a los procesos de la entidad empleadora, poniendo el foco en los riesgos críticos.

37. En el caso de una entidad empleadora con un Sistema de Gestión Integrado certificado ¿debe cargar toda la documentación o con el certificado sería suficiente?

Respuesta: En el caso de entidades empleadoras con su sistema de gestión propio, deben cargar toda la información necesaria para el cumplimiento del requisito en la Sucursal Virtual, considerando que la fecha de la versión del documento en cuestión se encuentre dentro de los plazos estipulados por la autoridad.

38. En el caso de una entidad empleadora que tenga la cotización adicional diferenciada mínima ¿debe acreditar?

Respuesta: Si la entidad empleadora alza o mantiene, no necesita acreditar, solo acreditan entidades empleadoras que van a la rebaja.



Preguntas Frecuentes

Acreditación en el marco del D.S. N°67
Proceso 2025

www.mutual.cl

