



CIRCULAR N° 3879

Santiago, 08 / 09 / 2025

Correlativo Interno N° O-70323-2025

MATERIA:

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE TRASTORNOS MENTALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MODIFICA EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, DEL LIBRO III DENUNCIA, CALIFICACION Y EVALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES, DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

**ANA PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

VNC/ JPF/ MFR/ JCC/ GOP/

DISTRIBUCIÓN:

MUTUALIDAD DE EMPLEADORES

Notificado Electrónicamente

INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

Notificado Electrónicamente

EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA

Notificado Electrónicamente

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.799

Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: c33801ea-ab7c-4470-1193115 o mediante el Código QR plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen.

**CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE TRASTORNOS MENTALES CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**MODIFICA EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, DEL
LIBRO III DENUNCIA, CALIFICACION Y EVALUACION DE INCAPACIDADES
PERMANENTES, DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY
N°16.744**

La Superintendencia de Seguridad Social, en uso de las atribuciones que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395 y los artículos 12 y 74 de la Ley N°16.744, y lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N°21.643 (Ley Karin), ha estimado pertinente complementar las instrucciones contenidas en la Letra C. Protocolo de enfermedades mentales, del Título III. Calificación de enfermedades profesionales, del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, con la finalidad incorporar algunos aspectos que los organismos administradores y las empresas con administración delegadas deberán contemplar en el proceso de calificación del origen de los trastornos mentales.

I. MODIFÍCASE LA LETRA C. PROTOCOLO DE ENFERMEDADES MENTALES, DEL TÍTULO III, DEL LIBRO III, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

1. Incorpórase en el Capítulo I. Aspectos generales, los siguientes párrafos cuarto y quinto nuevos:

“Los trastornos mentales provocados por el trabajo tienen su origen, en la gran mayoría de los casos, en conductas de hostigamiento, laboral y sexual, violencia y conflictos en el trabajo de diversa naturaleza, así como en exigencias desmedidas de carga laboral sobre las personas trabajadoras. Estas condiciones pueden ser parte del entorno laboral, así como también los factores de riesgo psicosocial. Por su parte, la violencia y el acoso afectan desproporcionadamente a las mujeres, sobre todo aquellas que trabajan en ocupaciones con escasa calificación, pero también afectan a hombres que no se comportan según las expectativas sociales de masculinidad. Cabe señalar que, las personas que ha sido discriminadas por motivos de género, tienen más probabilidad de experimentar acoso y violencia en el trabajo, que aquellas que no afrontaron esa discriminación, según los resultados de la encuesta “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial” de la OIT. Además, en algunas entidades empleadoras la maternidad puede llevar a acciones de discriminación y asociarse a malos tratos y hostigamiento. Al respecto, en toda situación de embarazo o gestación, se debe respetar la normativa sobre la protección de la maternidad, en aspectos de carga física y psíquica, turnos, exposiciones a condiciones adversas, durante la gestación y al momento del reintegro post natal, con especial cuidado del buen trato y la no discriminación.

Dados estos antecedentes, se hace necesario normar los criterios que deben adoptarse cuando se analizan los antecedentes para calificar el origen de los trastornos mentales. Las relaciones laborales, cuando son disfuncionales, son capaces de alterar, a veces gravemente, el bienestar de las personas trabajadoras y están marcadas por asimetrías de poder que son intrínsecas al trabajo, pero también por las asimetrías de poder y los estereotipos de género. La perspectiva de género aplicada durante la calificación de origen de una afección mental, busca en lo inmediato otorgar equidad de género en el abordaje de la calificación, debiendo las relaciones laborales basarse en una genuina igualdad de género.”.

2. Modifícase el Capítulo II. Normas especiales del proceso de calificación, de la siguiente forma:

2.1 Modifícase el número 1. Evaluación clínica por sospecha de enfermedad mental de origen laboral, según lo que se señala a continuación:

a) En la letra a) Evaluación médica:

- i. Reemplázase en el primer párrafo, la expresión “número 2 del Capítulo I. precedente”, por el siguiente texto: “número 2. Patologías a las que aplica este protocolo, del Capítulo I. Aspectos generales, de esta Letra C. Protocolo de enfermedades mentales”.
- ii. Incorpórase en el primer párrafo, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: “El o la profesional deberá, además, haber realizado y

aprobado la capacitación sobre perspectiva de género señalada en el número 3. Comité de calificación para enfermedad mental, de este Capítulo II.”.

- iii. Incorpórase en el cuarto párrafo, la siguiente tercera oración nueva, pasando la tercera oración a ser la cuarta, y así sucesivamente:

“El ‘motivo de consulta’ deberá ser descrito por el o la profesional médico utilizando algunas frases textuales emitidas por la persona trabajadora que se evalúa, poniendo luego especial cuidado en la descripción del o los agentes causales que ésta declare, dado que será una valiosa información para el resto del proceso de calificación.”.

- b) En la letra b) Evaluación psicológica:

- i. Intercálase en el primer párrafo, entre las expresiones “patologías mentales” y “, a que se refiere”, la expresión: “y perspectiva de género”.

- ii. Reemplázase el tercer párrafo por el siguiente:

“El objetivo de la evaluación psicológica es explorar diversos aspectos de la dinámica cognitiva, afectiva y conductual, así como elementos ambientales del lugar de trabajo de la persona trabajadora que se está evaluando. En particular, se deberán registrar las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, definidas por la Ley N°21.643 (Ley Karin), y que la persona trabajadora afectada considere como probables agentes causales, así como otros factores psicosociales que pudieran también considerarse agentes causales, tales como la sobrecarga de trabajo. El registro deberá ser hecho con el detalle suficiente y utilizando frases textuales emitidas por la persona que está siendo evaluada, de modo de permitir a los profesionales evaluadores que, cuando deban analizar el caso y emitir un pronunciamiento sobre el origen de la patología, tengan elementos suficientes para tomar decisiones informadas. La o el profesional psicólogo deberá considerar y registrar el estado emocional de la persona evaluada y luego relacionar estos elementos con los posibles agentes causales, con rasgos de personalidad que se detecten en la entrevista y con otros elementos ajenos a la relación y organización laborales. Finalmente, el profesional psicólogo deberá desarrollar una hipótesis causal que dé cuenta de manera razonable de todos los elementos evaluados, incluyendo la sintomatología psíquica, y pronunciarse por la probable existencia de agentes causales o factores de riesgo en el trabajo que pudieran dar cuenta de la sintomatología mental. Todos estos elementos deberán seguir el modelo establecido en Anexo N°16: “Ficha de evaluación psicológica por sospecha de patología mental laboral” de la Letra H, Título III del presente Libro III.”.

2.2 Modifícase el número 2. Evaluaciones de condiciones de trabajo, de la siguiente manera:

- a) En la letra a) Información de condiciones generales de trabajo y empleo:

- i. Reemplázase el párrafo quinto, por el siguiente:

“Cuando el motivo de consulta se refiere a relaciones laborales hostiles, acoso laboral o sexual, se debe consultar en forma explícita por la existencia de una denuncia formal de esas conductas. De igual manera, si se trata de violencia originada por terceros, tales como usuarios de toda naturaleza, delincuencia o turbas.”.

- ii. Elimínase el párrafo sexto, pasando el párrafo séptimo y octavo actual, a ser el sexto y séptimo, respectivamente.

- b) En el párrafo octavo de la letra b) Estudio de puesto de trabajo para patología mental (EPT-PM):

- i. Incorpórase a continuación de la palabra “acoso”, la expresión “laboral o sexual”.

- ii. Reemplázase la segunda oración, por la siguiente:

“Además, se deberá dejar constancia si la entidad empleadora cuenta con el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, exigido por la Ley N°21.643 (Ley Karin). Si el empleador no cuenta con este instrumento, el organismo administrador deberá prescribir la elaboración de dicho protocolo, poniendo a disposición de la entidad empleadora el modelo de protocolo contenido en el Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el Trabajo", de la Letra K, Título II, Libro IV, comprometiendo la asistencia técnica para su confección y fijando un plazo para su elaboración por parte de la entidad empleadora. El organismo administrador deberá mantener registro de las entidades empleadoras a las que les prescribió la elaboración del protocolo, así como, de la verificación de su cumplimiento, de acuerdo a lo señalado en el número 14, Letra D, Título II, del Libro IV.”.

2.3 Modifícase el número 3. Comité de calificación para enfermedad mental, de la siguiente forma:

- a) Incorpóranse los siguientes párrafos segundo y tercero nuevos, pasando los actuales párrafos segundo, tercero y cuarto, a ser el cuarto, quinto y sexto, respectivamente:

“Todos los profesionales que participan en el proceso de calificación, así como todo nuevo integrante, deben recibir una capacitación específica en perspectiva de género, que sea actualizada cada 3 años. La capacitación tendrá una duración de, a los menos, 8 horas, e incluirá contenido teórico y práctico, con ejemplos de casos clínicos que se deben resolver. La actividad considerará al menos las siguientes temáticas:

- a) Concepto de sexo y de género;
- b) Concepto de perspectiva de género, incluida la división sexual del trabajo y la segmentación laboral;
- c) Equidad e igualdad de género;
- d) Interseccionalidad;
- e) Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT, y Ley N° 21.643 (Ley Karin), y
- f) Las temáticas contenidas en los números 5. Perspectiva de género y 6. Perspectiva de género en acusaciones contra mujeres en cargos de responsabilidad sobre otras personas, ambos de este Capítulo II.

Esta deberá ser aprobada con un 70% o más de rendimiento por las y los profesionales.”.

- b) Reemplázase el párrafo tercero actual, que pasa a ser el quinto, por el siguiente:

“En los casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, tal como se definen en la Ley N°21.643 (Ley Karin), la existencia o no de una denuncia formal ya sea ante el empleador, ante la Dirección del Trabajo o ante la Contraloría General de la República, y la existencia o no de un pronunciamiento de cualquiera de estas entidades, no será impedimento para que el comité califique el origen del trastorno, aun cuando, si existiera una información derivada de esos procesos, el comité podrá considerarla en su pronunciamiento.”.

- c) Elimínase el actual párrafo quinto, pasando el párrafo sexto y séptimo, a ser el séptimo y el octavo, respectivamente.

2.4 Incorpóranse los siguientes números 4, 5 y 6, pasando el actual número 4 a ser el 7:

“4. Investigación de las causas laborales de un trastorno psíquico

Ante la presencia de un trastorno psíquico del que se sospecha un origen en las condiciones de trabajo y/o en conductas de las personas que trabajan con la persona afectada, la calificación de origen deberá fundamentarse en el estudio pormenorizado del

entorno laboral, lo que incluye denuncias por conflicto laboral, sobrecarga, acoso laboral y sexual, y el resto de los factores definidos en el Anexo N°17: “Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología mental laboral” de la Letra H, Título III del Libro III. Se debe considerar que, la determinación del origen de un trastorno de salud es un tema eminentemente de sanidad, aun cuando puedan derivarse consecuencias jurídicas. Asimismo, se debe considerar que, el año 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elevó el derecho a tener un entorno de trabajo seguro y saludable a la categoría de derecho fundamental.

5. Perspectiva de género

En los casos de acoso laboral o sexual, tal como se definen en la Ley N°21.643 (Ley Karin), el comité de calificación deberá tener presente la perspectiva de género.

Definiciones:

- i. *Perspectiva de género*: Es un método para identificar y analizar en forma crítica las consecuencias que tienen para las personas las diferencias sociales y las relaciones de poder asimétricas construidas en base a los roles de género, que llevan a enfrentar riesgos y situaciones críticas en forma distinta según esos roles.
- ii. *Interseccionalidad*: La interseccionalidad es una forma de estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se superpone con otras identidades. En el proceso de la calificación se debe reconocer la interseccionalidad y sus múltiples dimensiones.

La perspectiva de género debe aplicarse cuando se deben tomar decisiones en cuestiones que involucren relaciones de poder asimétricas o patrones estereotípicos de género y exige, además, la integración del principio de equidad en la interpretación y aplicación de las normas en la búsqueda de soluciones equitativas en esas asimetrías.

En la calificación del origen de los trastornos mentales se deberá considerar la perspectiva de género, con el objetivo de que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres y otros géneros, sean un elemento central, con la finalidad de implementar medidas para hacer frente a la desigualdad y/o discriminación en razón del género.

Aplicar la perspectiva de género en la calificación de origen de los trastornos mentales significa apreciar si en los actos sufridos por la persona, que originaron el trastorno psíquico evidenciado, existen elementos de discriminación en razón del género. El comité de calificación en su procedimiento deberá considerar las siguientes orientaciones técnicas:

- a) Abordaje centrado en la persona trabajadora denunciante. El centro de la atención de los investigadores, profesionales y del comité de calificación son los hechos clínicos, que incluyen en primer lugar, los relatos de las personas entrevistadas y su coherencia, que permitan precisar hechos y contextos que contribuyen a objetivar la queja. La observación de la sintomatología y su evolución aportarán sustancialmente al proceso de calificación.

Cuando la denuncia se refiera a conductas inapropiadas de connotación sexual, se deben considerar las características clínicas asociadas al trauma vivenciado, por ejemplo, bloqueos, disociación, memoria fragmentada, que podrían dificultar un relato detallado de los hechos.

- b) Los testigos en la evaluación del puesto de trabajo. El acoso sexual, aunque también el acoso laboral, ocurre en la gran mayoría de los casos en ausencia de testigos, en lugares ocultos al escrutinio de otras personas. La inexistencia de testigos no significa

inexistencia de acoso. Cuando no existen testigos que corroboren conductas de acoso, cobra aún más relevancia el análisis clínico que incluye los relatos, contextos, el examen mental, las manifestaciones sintomáticas configuradas en el tiempo de los hechos relatados;

- c) Las declaraciones de las personas trabajadoras denunciadas también deben ser apreciadas. En la valoración de las declaraciones de las personas denunciadas deben considerarse las relaciones de género que caracterizan el contexto laboral evaluado;
- d) Los testigos de oídas pueden aportar información contextual relevante, siendo importante la caracterización acabada de las circunstancias en que se han interiorizado de los hechos para su valoración;
- e) La ausencia de una denuncia y la tardanza en hacer una denuncia no indican la inexistencia de acoso. Debe tenerse en cuenta que para muchas víctimas no es fácil llegar a hacer una denuncia formal, y que es frecuente que la denuncia ocurra un largo período después de los hechos denunciados;
- f) Las pruebas documentales, impresiones de pantalla, impresiones de mensajes de celular, fotos, incluso audios, deben ponderarse y valorarse de acuerdo con el contexto del análisis, y requerir de asesoría jurídica para su evaluación, cuando se estime necesario;
- g) Se debe considerar la sospecha razonable de que la conducta sí se ha producido, y se deberá realizar una fundamentación exhaustiva;

Los hechos denunciados, las manifestaciones clínicas y el contexto laboral, deben ser ponderados cuidadosamente por Comité de Calificación para establecer la relación que permita explicar su origen laboral.

- h) Una investigación formal, ya sea la que hace el empleador, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República, que no logra demostrar la existencia de acoso no indica que el acoso no existió, solo que no pudo ser demostrado, en atención a los medios de prueba de que se disponía, por lo que la evaluación de la situación global, la verosimilitud de las denuncias de víctimas y testigos, la plausibilidad de las diversas situaciones y su relación con la clínica presentada cobran mayor importancia;
- i) Se debe valorar la vulnerabilidad de los propios testigos, sobre todo en función de su género, o las posibles amenazas que éstos hayan recibido para impedir la entrega de un testimonio. Además, se debe tener presente la asimetría propia de las relaciones laborales, respecto de los testigos que aún se desempeñan en la empresa o lugar de trabajo donde habría ocurrido el acto de acoso o violencia. Esta vulnerabilidad deberá ser considerada de modo razonable dentro del proceso de calificación, y
- j) Aunque la clínica de la persona trabajadora denunciante debe ser plausible y adecuada, tanto en la intensidad de los hechos denunciados, como al tiempo transcurrido, en su valoración deberá considerarse la dificultad de presentar una denuncia o de buscar apoyo institucional.

En todos los casos, es importante evaluar la dinámica general del centro de trabajo e incluso de toda la entidad empleadora o institución. El comité de calificación deberá tener disponibles los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial y estar alerta a la presencia de otros casos similares en el centro de trabajo o en la organización.

6. Perspectiva de género en acusaciones contra mujeres en cargos de responsabilidad sobre otras personas

La denuncia de acoso realizada en contra de mujeres, sobre todo cuando la acusada ostenta algún cargo directivo, requiere una perspectiva de género interseccional para comprender plenamente las dinámicas de poder en juego. Estos cargos pueden ser de cualquier nivel: jefas de pequeños grupos operativos en cualquier ambiente de trabajo, supervisoras de grandes equipos de trabajo, mandos medios, altas directivas públicas o gerentas, cargos de representación popular, dirigentes sociales o sindicales.

Algunas orientaciones que deberán considerarse en estos casos, son:

- a) La ruptura del estereotipo femenino en mujeres con cargos de responsabilidad sobre otras personas. Las mujeres en puestos de supervisión, jefaturas o directivos rompen un estereotipo de género y pueden experimentar una presión por adaptarse a códigos masculinos. Esta conducta puede ser interpretada como una deslealtad tanto entre mujeres como en hombres subordinados. La investigación del organismo administrador y empresa con administración delegada por acoso en todas sus etapas debe considerar las relaciones efectivas de poder en el lugar de trabajo, más allá de las identidades de género de la o el denunciante y la acusada. Esto es, considerar cuál es el estilo de liderazgo que es permitido o promovido por la organización, por ejemplo, si se estimula un liderazgo autoritario o punitivo, o un liderazgo denominado “laissez-faire” o de dejar hacer, y si este estilo puede favorecer los conflictos interpersonales;
- b) La doble exigencia de las mujeres en puestos directivos. De las mujeres en puestos directivos se espera que ejerzan la autoridad, pero simultáneamente y por el estereotipo, se les puede cuestionar no ser suficientemente “femeninas”. Se las percibe como excesivamente severas, mientras que los hombres en cargos similares no suelen ser cuestionados. Los testimonios deben analizarse teniendo en cuenta estos sesgos estereotipados contra la autoridad femenina. Esto implica cuestionar si las denuncias se derivan de acoso real o de expectativas de género en que, por ejemplo, las mujeres en puestos de poder deban ser protectoras en lugar de asertivas;
- c) Acoso, estructura y función organizacional. Algunos lugares de trabajo, especialmente sectores feminizados (por ej., salud, educación, trabajo social), pueden operar bajo estrés crónico, alta carga emocional y malas condiciones laborales, factores que afectan desproporcionadamente a las mujeres, las que estarán más vulnerables a ser afectadas por situaciones de abuso de poder. En esta materia, son importantes los antecedentes disponibles, por ejemplo, otras enfermedades profesionales en la misma unidad o espacio de trabajo;
- d) Denuncias contra una persona denunciante inicial. Cuando una mujer acusada presenta su propia denuncia contra el o la denunciante original, podría corresponder a un mecanismo de defensa o una forma de manipulación para socavar la credibilidad de la víctima. Al mismo tiempo, es crucial no asumir que todas estas denuncias son infundadas. Los profesionales del comité deberán aplicar un enfoque crítico a la evaluación de la credibilidad de estas denuncias, considerando, por ejemplo, los siguientes aspectos:
 - i) El patrón histórico de quejas en el lugar de trabajo;
 - ii) Si la denuncia surge inmediatamente después de la acusación inicial, y
 - iii) La posición de cada parte dentro de la jerarquía organizacional.
- e) Interseccionalidad y el rol de la clase, la nacionalidad, la etnia y la maternidad, entre otros factores. El lugar de trabajo no es un espacio neutral. Las experiencias de las mujeres difieren significativamente según la clase, la nacionalidad, la etnia o la situación de maternidad. Los estudios demuestran que las mujeres y madres racializadas o con otras características que favorecen la discriminación, se enfrentan a un mayor

escrutinio en puestos de liderazgo, que a menudo se perciben como demasiado indulgentes o demasiado estrictas. La investigación y el análisis deben incluir una perspectiva interseccional, reconociendo que las mujeres marginadas (por ej., mujeres racializadas, de origen socioeconómico bajo, con discapacidad, migrantes o diversidades sexogenéricas) pueden sufrir microagresiones en el lugar de trabajo que contribuyen a que sus acciones se malinterpreten.”.

2.5 Modifícase el número 4. Readecuación de condiciones de trabajo y/o cambio de puesto de trabajo, que pasa a ser el 7, de la siguiente manera:

- a) Incorpóranse los siguientes párrafos cuarto y quinto nuevos, pasando los actuales párrafos cuarto y quinto, a ser el sexto y séptimo, respectivamente:

“Se deberá poner especial cuidado en que las prescripciones no representen un castigo para las personas trabajadoras en particular, sino que consideren modificaciones a la organización que prevengan la aparición de conductas de acoso o violencia.

Las medidas prescritas deberán considerar lo instruido en el número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de la Letra D. Asistencia técnica, Título II, Libro IV.”.

- b) Incorpórase en la letra b) del actual párrafo cuarto, que pasa a ser el sexto, antes del punto final, el siguiente texto: “, considerando lo señalado en el párrafo anterior sobre la prevención de la violencia y del acoso en el lugar de trabajo”.

II. MODIFÍCASE LA LETRA D. ASISTENCIA TÉCNICA, DEL TÍTULO II, DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, DEL SIGUIENTE MODO:

Incorpórase en el párrafo sexto de la letra a) del número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, a continuación del punto final, que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración:

“Cabe precisar que las medidas prescritas y la verificación de su cumplimiento, incluida la prescripción de la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y su verificación, se deben registrar en los archivos ‘P11 Prescripción Asistencia Técnica’ y ‘P12 Verificación Asistencia Técnica’, respectivamente.”.

III. VIGENCIA

Las modificaciones introducidas por la presente circular, entrarán en vigencia a partir del primer día del mes subsiguiente al de su publicación.

PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)