

# Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

[LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras F. Obligaciones en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo Capítulo I. Elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo](#)

## Capítulo I. Elaboración e implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

[...]

### [1. Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo](#)

[...]

### [2. Contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643](#)

La entidad empleadora deberá elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el cual debe contener a lo menos, los siguientes elementos:

- a. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género

La entidad empleadora en la gestión de la prevención de los riesgos, debe considerar la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, con perspectiva de género.

~~[La gestión de estos factores debe seguir las pautas que están contenidas en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud que se encuentre vigente, así como las pautas y recomendaciones contenidas en el manual del cuestionario CEAL-SM/SUSESO vigente. Para tales efectos, la entidad empleadora deberá identificar los factores de riesgos, incorporándolos en la matriz de riesgo para ser gestionados, mitigados o en su caso, corregidos, considerando la evaluación de los mismos, sin perjuicio de la utilización obligatoria del cuestionario CEAL-SM/SUSESO disponible en la Letra K, Título II del Libro IV y de la gestión de sus resultados.](#)~~

Lo anterior significa que, aun cuando el resultado en dicho cuestionario sea de riesgo medio o bajo en la dimensión violencia en el trabajo, el empleador debe realizar el análisis necesario de los riesgos que posibilitan la violencia y el acoso en el trabajo, para su adecuada gestión preventiva. Para tales efectos, el empleador debe analizar el resultado de las 7 preguntas de la dimensión violencia y acoso (VA) del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, señalada en las páginas 11 y 70 del [Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO](#), disponible en el link [https://www.suseso.cl/613/articles-481095\\_archivo\\_03.pdf](https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf), identificando como riesgo aquellas respuestas distintas a "NO". El empleador podrá organizar con el comité de aplicación, actividades de diálogo para la evaluación de esos resultados.

En el caso de las entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras, la identificación de los riesgos y su medición, podrá realizarse mediante la pauta contenida en el [Anexo N°54: "Pauta sugerida para la evaluación de riesgos psicosociales y violencia y acoso en el trabajo y establecimiento de medidas preventivas en empresas con menos de 10 trabajadores"](#) de la [Letra K, Título II del Libro IV](#). Para la identificación de los peligros y los riesgos psicosociales asociados, se debe tener presente que las relaciones laborales deben basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, siendo contrarias a la dignidad de las personas, entre otras conductas, las siguientes:

Adicionalmente, en el contexto del deber del empleador de proteger la salud y seguridad de sus trabajadores se debe realizar una adecuada gestión de los riesgos psicosociales laborales, siendo los "**Factores de riesgos psicosociales laborales**", aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en las personas trabajadoras, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados pueden ser el inicio o la causa de posteriores conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Asimismo, los comportamientos incívicos y sexistas también pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género, por lo cual también deben ser identificados y medidos, para su correcta eliminación o gestión de su riesgo, cumpliendo, a través de ello el deber preventivo fijado por el legislador. Se entiende por estos comportamientos, como:

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos o sexismo inconsciente, propios del contexto de las relaciones laborales. Entre ellas, (debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular), es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión. Todas las acciones anteriores se deben desarrollar, con pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y no pueden ser utilizados para desarrollar subrepticamente mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico, circunstancia en que podrían configurar una eventual conducta de acoso.

- i. **Acoso sexual:** "entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo" (Inciso 2° del

art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica entre otras conductas, insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral del afectado no es tolerable;

- ii. **Acoso laboral:** "entendiéndose por tal toda conducta, que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste de una vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio,-debiendo destacarse que la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

- iii. **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** "entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros". (Inciso 2° del art. 2 del Código del Trabajo). Por ejemplo: gritos o amenazas, uso de garabatos o palabras ofensivas, golpes, robos o asaltos en el lugar de trabajo, u otras conductas que resulten en lesión física, daño psicológico o muerte.
- iv. **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales de manera de prevenir posibles conductas de acoso o violencia, se debe entre otros, promover ambientes laborales que tiendan a: Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla; evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral; el respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos; mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- v. **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género. El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso. Ejemplos de sexismo hostil pudiesen ser: Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición; humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición; comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades; silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

Por otra parte, el sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto que, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada que podría desencadenar futuras conductas de acoso o violencia. Ejemplos (considerando el contexto y el caso concreto que se presente): darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema, lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining"; interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "maninterrupting"; todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres ~~que constituyan~~ constituyen sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

- b. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua

En base a la identificación y evaluación de los riesgos, se deben definir las medidas preventivas o correctivas que se implementarán. Para tales efectos, la entidad empleadora debiese elaborar un programa de trabajo, participativo, e incorporar las acciones y/o actividades que realizará, precisando el plazo programado y el responsable de su ejecución.

Asimismo, se debe evaluar el cumplimiento del programa de trabajo y la eficacia de las medidas adoptadas, implementando medidas para la mejora continua del entorno laboral de acuerdo a las brechas detectadas.

Las acciones o actividades programadas deben tener como objetivo erradicar y eliminar aquellas situaciones que puedan ocasionar acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. En caso que no se puedan eliminar, habiendo el empleador adoptado todas las acciones razonables, y factibles para su erradicación, se deben realizar las acciones necesarias para mitigar sus efectos.

Estas medidas deben considerar la definición de objetivos controlables, propendiendo a su revisión y mejoramiento, debiendo para ello fijar plazos de análisis que eviten que su ajuste se realice como consecuencia de la ocurrencia de un hecho que dañe o amenace a las personas trabajadoras.

- c. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con

inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora

En este contexto, las entidades empleadoras deben detectar las necesidades de capacitación para la promoción de un entorno laboral saludable. Con todo, dichas capacitaciones deben realizarse, siempre, periódicamente con el objetivo de propender a desarrollar una cultura de respeto al interior de los lugares de trabajo.

Asimismo, las entidades empleadoras deben poner en conocimiento de las personas trabajadoras el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo; informar y capacitar a las personas trabajadores sobre los riesgos identificados y evaluados, así como, de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse (las cuales deben ser conocidas y respetadas por todos los trabajadores), y sobre los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora.

Además, para los efectos de prevenir los riesgos de las conductas de acoso y violencia, se deben desarrollar actividades de capacitación interna, donde se aborden las medidas para reconocer las conductas o situaciones que pueden desencadenar acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas, así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

Las capacitaciones deben considerar a todas las personas trabajadoras, incluidos gerentes y directivos y la información de las capacitaciones debe publicarse en los medios de que disponga (por ej. páginas web, y otros). Las capacitaciones debiesen incluir además planes de difusión al interior de las entidades empleadoras en que entreguen material asociado a la necesidad de erradicar conductas que puedan afectar a las personas trabajadoras en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De igual modo, las entidades empleadoras deberán informar y capacitar sobre la forma de realizar una denuncia para evitar que sea inconsistente, esto es, incoherente o incompleta, que carece de elementos suficientes para su adecuada comprensión o integralidad, así como informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre los elementos propios de las conductas que constituyen acoso y violencia en el trabajo, además de los elementos que deben considerar al momento de denunciar. Asimismo, esta capacitación debe incorporar la necesidad de resguardo de información sensible que pueden conocer en el marco de procesos de investigación relativos a estas materias.

Para dar cumplimiento a las actividades de capacitación y de difusión sobre la prevención de las conductas de acoso o violencia en los lugares de trabajo, la entidad empleadora podrá además realizar, entre otras, las siguientes actividades:

- i. Promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y ambientes de trabajo que eviten los riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de trabajadores y trabajadoras, incluyendo programas de formación de competencias laborales, de acuerdo a la Política Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo vigente;

- ii. Realizar acciones de difusión, capacitación y monitoreo destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Por ejemplo, elaborar y entregar material educativo, realizar capacitaciones presenciales o bien en línea, webinars, y actividades de difusión en esta materia);
  - iii. Difundir el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de la entidad empleadora, basado como contenido mínimo en el Modelo de [Anexo N°53: "Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo"](#), de la [Letra K, Título II del Libro IV](#);
  - iv. Realizar actividades de capacitación en gestión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, que incluya la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales asociados a estas conductas, así como, otras que puedan propiciar su aparición, con perspectiva de género;
  - v. Promover los entornos de respeto en los ambientes de trabajo, considerando la igualdad de trato y la no discriminación;
  - vi. Informar sobre los derechos y responsabilidades de las y los trabajadores para preservar la prevención del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo, haciendo presente el rol de garante de la salud y seguridad en el trabajo que tiene la entidad empleadora, y;
  - vii. Informar sobre las conductas que pueden constituir acoso laboral, y las formas de presentación del acoso sexual, su prevención, y los efectos en la salud de las mismas. Así como, sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- d. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa

Se deberán establecer medidas de prevención específicas, de acuerdo a la naturaleza de los servicios que presta la entidad empleadora, identificando el tipo de riesgo por actividad, con perspectiva de género.

Para los efectos de lo anterior, se debe propender una metodología participativa, a través, de grupos de discusión, encuestas, entrevistas u otros similares para identificar aquellas situaciones o conductas presentes en la organización y que pueden desencadenar acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Con todo para estos efectos será especialmente relevante un diagnóstico del tipo de servicios que desarrolla la empresa respectiva, la caracterización de las personas que se desempeñan en ella y la relación de terceros ajenos a la relación laboral con los trabajadores, tales como clientes, visitas, proveedores, etcétera.

- e. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos

En este contexto, la protección debe abarcar a los denunciantes, las víctimas, los denunciados y los testigos, capacitando y educando a las personas trabajadoras respecto a la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados de los que se tomen conocimientos durante un proceso de investigación y prohibiendo acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, o evitando que dichas acciones puedan perjudicar sus aportes durante las investigaciones.

Además, la entidad empleadora debe realizar las gestiones preventivas necesarias encaminadas a evitar denuncias inconsistentes, capacitando e informando oportunamente a las personas trabajadoras de los elementos básicos de una denuncia y los antecedentes necesarios para que esta tenga coherencia y completitud, conforme se ha expuesto precedentemente, a través de la debida capacitación y difusión sobre los aspectos abordados por el protocolo.

## **Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**

[LIBRO V. PRESTACIONES MÉDICAS TÍTULO I. Generalidades F. Programa de intervención temprana](#)

---

### **F. Programa de intervención temprana**

#### **1. Definición**

[...]

#### **2. Elementos mínimos del programa de intervención temprana**

[...]

#### **3. Derivación y alta**

[...]

#### **4. Programa de acciones preventivas**

[...]

#### **5. Registro electrónico de las atenciones**

[...]

#### **6. Atención temprana en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo**

El programa de atención psicológica temprana para atender a las personas trabajadoras afectadas por estos eventos, constituirá un procedimiento especial que deberá implementar el respectivo organismo administrador o proporcionar la empresa con administración delegada.

La atención psicológica temprana bajo este procedimiento especial se otorgará a personas trabajadoras que hayan sufrido acciones de violencia y acoso ejercidas por otras personas que se desempeñen en un mismo

lugar de trabajo; que hayan sufrido acoso o violencia con ocasión de la prestación de servicios, ejercida por usuarios, clientes, u otros terceros ajenos a la relación laboral. Estas prestaciones no son aplicables a enfermedades profesionales o accidentes del trabajo en tratamiento, o respecto de padecimientos de origen común, por los cuales se haya consultado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, que hayan sufrido violencia y acoso ejercido por usuarios, clientes, u otras personas con los que tengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo.

Los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadores el procedimiento para la atención oportuna de los trabajadores afectados que fueren derivados al programa de atención temprana.

Los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán adecuar la atención psicológica temprana para abordar estas situaciones, según se detalla en las siguientes etapas letras:

- a) Recibir los antecedentes que entregue la persona afectada o el empleador, vía telemática, presencial o telefónica, según lo previamente coordinado con la entidad empleadora;
- b) Registrar la atención en el archivo M01 del sistema GRIS, identificándola como Ley N°21.643 (Ley Karin), y
- c) Otorgar la atención psicológica temprana, la que será realizada por profesionales psicólogos y psicólogas, especialmente capacitados en la atención del trauma, de manera similar a lo especificado en el número [2. Elementos mínimos del programa de intervención temprana, de la presente Letra F, Título I de este Libro V.](#)

La atención psicológica temprana tendrá como objetivo otorgar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial, y contemplará lo siguiente:

- i. Verificar la existencia de un episodio de alto impacto emocional, realizar una primera evaluación de los síntomas y de los hechos denunciados;
- ii. Si existe un incidente de alto impacto emocional se deberá evaluar la pertinencia de atención adicional, luego de la atención psicológica temprana. La atención adicional deberá ser realizada por una dupla de profesionales de la salud mental constituida por un/a profesional médico/a que cumpla los requisitos establecidos en la letra a) Evaluación médica, número [1. Evaluación clínica por sospecha de enfermedad mental de origen laboral, Capítulo II, Letra C, Título III del Libro III.](#) "Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes", y un/a profesional psicóloga/o, como equipo articulado de trabajo.

Si el equipo de atención temprana evalúa que el incidente en términos clínicos no requiere ser abordado como aquellos de alto impacto emocional, pero requiere igualmente apoyo terapéutico, deberá derivar a la persona afectada a los equipos de atención y calificación habituales.

Por otra parte, si la persona trabajadora solicita la atención en el programa sin haber sido derivado por el empleador, el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, deberá generar la DIAT o DIEP e informar a la persona trabajadora que la conducta de acoso o violencia en el trabajo debe además ser denunciada al empleador o a la

inspección del trabajo respectiva, para que se adopten las demás medidas que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Karin;

- iii. El organismo administrador deberá recepcionar y/o generar la denuncia individual de accidentes del trabajo (DIAT) o denuncia de individual de enfermedad profesional (DIEP), según corresponda, cuando deba otorgar las prestaciones del programa de atención temprana, representando una vía de ingreso al seguro de la Ley N° 16.744.

Para efectos del registro, se deberá indicar si la denuncia es por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo. ~~Para ello, se deberá registrar al principio del campo "cómo" utilizado para describir "Qué pasó o cómo ocurrió el accidente", de la DIAT\_OA, y al principio del campo "agente\_sospechoso" usado para indicar "Qué cosas o agentes del trabajo cree Ud. que le causan estas molestias" de la DIEP\_OA, las siguiente glosa, según corresponda: "Denuncia de acoso sexual/ Ley N°21.643 (Ley Karin)" para casos de acoso sexual; "Denuncia de acoso laboral/ Ley N°21.643 (Ley Karin)" para acoso laboral, y "Denuncia de violencia en el trabajo/ Ley N°21.643 (Ley Karin)" para casos de violencia en el trabajo. Para ello se deberá registrar en la DIAT\_OA o DIEP\_OA, en el campo "origen ingreso leyN21643" definido en el Anexo N°3, de la Letra H, del Título I, del Libro IX, cualquiera de las siete opciones según corresponda y que se encuentran en el campo anteriormente descrito.~~

~~En el caso de que no se haya realizado una denuncia en la Dirección del Trabajo o en la Contraloría General de la República, o no se haya notificado al empleador, se deberá registrar la siguiente glosa en el campo "cómo" de la DIAT\_OA o en el campo "agente\_sospechoso" de la DIEP\_OA: "No denunciado Ley N°21.643 (Ley Karin);~~

- iv. El equipo de atención psicológica o psiquiátrica que entrega la atención médica adicional, deberá seguir el proceso de calificación del origen, establecido en la [Letra C, Título III del Libro III](#) y si en su evaluación considera que se trata de una enfermedad y no de un accidente, o viceversa, podrá reemplazar la denuncia individual inicial.

La Resolución de Calificación (RECA), deberá consignar : Accidente a causa o con ocasión del trabajo (1); enfermedad profesional (3); incidente laboral sin lesión (14); accidente a causa o con ocasión del trabajo sin incapacidad (4); enfermedad laboral sin incapacidad temporal ni permanente (5); no se detecta enfermedad (12), u otra de las opciones señaladas en la RECA, según corresponda.

El documento electrónico de la Resolución de la Calificación (RECA), en los casos (1) y (4), así como en las opciones señaladas en la RECA referidas a otro tipo de accidente o cuando sea un incidente laboral sin lesión, se deberá registrar en el campo "codigo\_forma", los siguientes códigos según corresponda:

Descripción	Código
Violencia, agresión o amenaza entre colaboradores de la misma empresa (Directa)	91.30

Violencia, agresión o amenaza ejercida por personas ajenas a la empresa (Indirecta)	91.31
Agresión o acoso sexual a causa o con ocasión del trabajo	91.32

v.

En el caso de las enfermedades (3) y (5), y en las opciones señaladas en la RECA referidas a otro tipo de enfermedad o cuando no se detecte enfermedad, se debe utilizar la "Lista europea de agentes causales de enfermedades profesionales", para registrar la información del campo "codigo\_agente\_enfermedad" de la RECA, considerando los siguientes códigos:

Descripción	Código
<del>Problemas interpersonales en relación con los otros empleados</del>	<del>5000080001</del>
<del>Problemas interpersonales en relación con los superiores</del>	<del>5000080002</del>
<del>Hostilidad de la jefatura</del>	<del>5000080005</del>
<del>Amenaza de violencia</del>	<del>5000100001</del>
<del>Acoso sexual</del>	<del>5000100001</del>
<u>Hostilidad de la jefatura</u>	<u>5000080105</u>
<u>Hostilidad de pares</u>	<u>5000080106</u>
<u>Hostilidad de subalternos</u>	<u>5000080107</u>
<u>Acoso sexual</u>	<u>5000100002</u>
Agresión por usuarios (alumnos, pacientes, clientes)	5000100100
Agresión por terceros (delincuentes, otros externos)	5000100101
<u>Hostilidad durante el trabajo desde personas con relación personal con el/la trabajador/a</u>	<u>5000100102</u>
<u>Ser testigo de violencia, accidente grave o muerte de una persona vinculada al trabajo</u>	<u>5000100103</u>
<u>Ser acusado/a de agresión sexual, laboral, violencia en el trabajo</u>	<u>5000100104</u>

A partir del 1 de enero de 2025, los códigos utilizados para registrar la información en el campo "codigo agente enfermedad" de la RECA han sido actualizados y reemplazados por este nuevo listado.

Con el objeto de proteger la salud mental de las personas afectadas, en los casos de incidentes del tipo de alto impacto emocional, la dupla de salud mental deberá proporcionar los antecedentes para el resto de la investigación, por ejemplo, los antecedentes y contactos de personas que declaren en la realización del estudio de puesto de trabajo, o los informes médicos y psicológicos para la calificación de origen de la enfermedad, sin que sea necesario nuevamente entrevistar a la persona afectada por otro equipo de trabajo.

El organismo administrador deberá velar por el reintegro laboral de la persona afectada, concordando la oportunidad de la misma y coordinando las medidas de mitigación que correspondan para evitar la exposición de la persona trabajadora al riesgo que dio origen al evento, considerando el estado psicológico de la víctima, su situación laboral y en lo posible con la participación de un prevencionista de riesgos asignado al caso;

- d) La persona trabajadora afectada, en caso de existir quiebre del vínculo terapéutico tendrá derecho a solicitar cambio de los profesionales que le están otorgando la atención;
- e) En caso de existir incapacidad laboral por lesión psíquica, se deberá prescribir reposo laboral o licencia médica, según corresponda, por el tiempo necesario para la recuperación de la lesión, y
- f) Los casos que requieren del proceso de calificación de origen del accidente o enfermedad deberán ser investigados de la forma habitual, incluyendo una evaluación de puesto de trabajo (EPT) cuando corresponda y requerirán una resolución de calificación (RECA) emitida por el comité de calificación del organismo administrador.

Finalmente, se debe considerar que, aun cuando los hechos o las conductas denunciadas por una persona trabajadora no generen síntomas visibles de daño o enfermedad, la sola presencia de la amenaza de daño ocasionado por la conducta, impone a la entidad empleadora la obligación de adoptar las medidas preventivas y de resguardo de la persona trabajadora, derivándola a los programas de atención temprana. Esta circunstancia permite advertir, adicionalmente, que el resultado de los procesos de calificación, son distintos de las investigaciones establecidas en el artículo 211-B-bis del Código del Trabajo.

### ANEXO N°3 DIAT Y DIEP ELECTRÓNICA

DOCUMENTO - ZONA A								
GLOSA	DESCRIPCION	TAG	TIPO	VALIDACION	I	O.E	O.T	O.A
CUN	Código Unico Nacional de expediente	<cun>	Integer	Debe venir si es que el documento	1	2	2	2

				pertenece a un expediente ya abierto				
Folio	N° que identifica de manera única el documento	<folio>	Integer		I	1	1	1
Fecha emisión	Fecha en que se emite el documento	<fecha_emision>	DateTime		I	1	1	1
Código organismo administrador	Código del organismo administrador	<codigo_org_admin>	STOrganismo		IE	1	1	1
Código organismo emisor	Código de la institución que emite el documento	<codigo_emisor>	STOrganismo		IE	1	1	1
Código caso	Código OA del caso	<codigo_caso>	Integer		1	1	1	1
Documento válido	indica si el documento es válido o ha sido anulado	<validez>	STSiNo		N	1	1	1
Origen Información	Origen de la entrega de información	<origen_informacion>	STOrigen_informacion	1. Electrónico; 2. Papel	I	1	1	1

EMPLEADOR - ZONA B								
GLOSA	DESCRIPCION	TAG	TIPO	VALIDACION	I	O.E	O.T	O.A
RUT empleador	RUT empleador	<rut_empleador>	STRut		I	1	3	1
Nombre	Nombre o Razón social	<nombre_empleador>	STRut		I	1	1	1
Dirección	Dirección del empleador	<direccion_empleador>	CTDireccion		IE	1	3	1
Código actividad	Código CIUU.cl, rama o rubro de la actividad económica	<ciiu_empleador>	STCIU	CIU	IE	3	3	1
Texto del código actividad	Texto ingresado por el denunciante de la rama o rubro de la actividad económica	<ciiu_texto>	String		I	1	3	1
Número trabajadores	Número de trabajadores de la empresa	<n_trabajadores>	Integer		I	1	3	1

Número trabajadores Número de trabajadores hombres	hombres de la empresa	<n_trabajadores_hombre>	Integer		I	1	3	1
Número trabajadores Número de trabajadores mujeres	mujeres de la empresa	<n_trabajadores_mujer>	Integer		I	1	3	1
Tipo empresa	Tipo de empresa	<tipo_empresa>	STTipo_empresa	1. Principal; 2. Contratista; 3.Subcontratista; 4.De Servicios Transitorios	IE	1	3	1
Código actividad secundaria	Código CIUU.cl empresa principal, si la empresa que tenía contratado al trabajador es contratista, subcontratista o de Servicios Transitorios, señalar la rama o rubro de la empresa Principal.	<ciiu2_employor>	STCIUU	CIUU	IE	3	3	1
Texto del código actividad	Texto ingresado por el denunciante. De la empresa principal, si la empresa que tenía contratado al trabajador es contratista, subcontratista o de Servicios Transitorios, señalar la rama o rubro de la empresa Principal.	<ciiu2_texto>	String		I	1	3	1
Propiedad empresa	Propiedad de la empresa	<propiedad_empresa>	STPropiedad_empresa	1. Privada; 2. Pública	IE	1	3	1
Teléfono	Teléfono del empleador	<telefono_employor>	CTTelefono		I	3	3	3

TRABAJADOR - ZONA C									
GLOSA	DESCRIPCION	TAG	TIPO	VALIDACION	I	O.E	O.T	O.A	

Trabajador	Datos del trabajador	<trabajador>	CTTrabajador		IE	1	1	1
Apellido Paterno	Apellido paterno del trabajador	<apellido_paterno>	STTexto		I	1	1	1
Apellido materno	Apellido materno del trabajador	<apellido_materno>	STTexto		I	1	1	1
Nombres del trabajador	Nombres del trabajador	<nombre_s>	STTexto		I	1	1	1
Identificación del documento de identidad	TAG compuesto que contiene el TAG origen_documentacion y el TAG identificador	<documento_identificacion>	CTIdentificacion		I			1
Origen de la documentación	Identifica la procedencia del documento de identificación	<origen_identificacion>	STOrigen_identificacion	1 Nacional 2 Extranjero.	N	1	1	1
Identificador del documento	En el caso de que el documento tenga más de 15 caracteres se colocarán los primeros 15, siendo el primer dígito el del extremo izquierdo. Caracteres del documento de identificación	<identificador>	STextoRut	string de máximo 15 caracteres	I	1	1	1
Fecha de nacimiento	Fecha de nacimiento del trabajador	<fecha_nacimiento>	date		I	1	1	1
Edad	Edad del trabajador	<edad>	Integer		I	1	1	1
Sexo	Sexo del trabajador	<sexo>	STSexo		I	1	1	1
<i>Nacionalidad</i>	Nacionalidad del trabajador	<nacionalidad>	STPais_nacionalidad		I	2	2	1
Código etnia	Código del pueblo originario	<codigo_etnia>	STCodigo_etnia	0. Ninguno 1. Alacalufe 2. Atacameño 3. Aimara 4. Colla 5. Diaguita 6. Mapuche 7. Quechua 8. Rapa Nui	IE	3	3	3

				9. Yámana (Yagán) 10. Otro ¿Cuál?				
Etnia	Etnia del trabajador cuando indica la opción "Otro"	<etnia_otro>	String	Debe venir en caso que el código de etnia sea 10	I	2	2	2
Dirección trabajador	Dirección del trabajador	<direccion_trabajador>	CTDireccion		IE	1	3	1
Profesión trabajador	Profesión del trabajador	<profesion_trabajador>	String		I	1	3	1
Código profesión	Código de la profesión del trabajador	<ciuo_trabajador>	STCIUO	CIUO	IE	3	3	1
Categoría ocupacional	Tipo de categoría ocupacional del trabajador	<categoria_ocupacion>	STCategoria_ocupacion	1. Empleador 2. Trabajador Dependiente 3. Trabajador Independiente 4. Familiar no Remunerado 5. Trabajador Voluntario	IE	1	3	1
Duración contrato	Tipo de contrato del trabajador	<duracion_contrato>	STDuracion_contrato	1. Indefinido 2. Plazo fijo 3. Por obra o faena 4. Temporada	IE	1	3	1
Dependencia	Tipo de dependencia del trabajador	<tipo_dependencia>	STDependencia	1. Dependiente 2. Independiente	N	3	3	3
Remuneración	Tipo de remuneración del trabajador	<tipo_remuneracion>	STRemuneracion	1. Remuneración fija 2. Remuneración variable	IE	1	3	1

				3. Honorarios				
Fecha ingreso trabajo	Fecha en la que se incorporó a la empresa	<fecha_ingreso>	Date		I	1	3	1
Teléfono	Teléfono del trabajador	<telefono_trabajador>	CTTelefono		I	3	3	3
Clasificación	Clasificación del trabajador	<clasificacion_trabajador>	STClasificacion_trabajador	1. Empleado 2. Obrero	N	3	3	2
Sistema de salud	Sistema de salud común del trabajador	<sistema_comun>	STSistema_comun	1. Público 2. Privado	N	3	3	3

ACCIDENTE - ZONA D								
GLOSA	DESCRIPCION	TAG	TIPO	VALIDACION	I	O.E	O.T	O.A
Fecha	Fecha y hora del accidente	<fecha_accidente>	DateTime		I	1	1	1
Hora ingreso	Hora ingreso al trabajo	<hora_ingreso>	Time		I	1	3	1
Dirección	Dirección donde ocurrió el accidente	<direccion_accidente>	CTDireccion		IE	1	1	1
Lugar	Sitio o lugar específico donde ocurrió el accidente	<lugar_accidente>	String		I	1	3	1
Qué	¿Qué hacía el trabajador(a) al momento del accidente?	<que>	String		I	1	3	1
Cómo	¿Qué pasó o cómo ocurrió el accidente?	<como>	String		I	1	1	1
Cuál	Señale cuál era su trabajo habitual	<trabajo_habitual_cual>	String		I	1	3	1
Trabajo habitual	Al momento del accidente, desarrollaba su trabajo habitual	<trabajo_habitual>	STSiNo		IE	1	3	1
Gravedad	Criterio de Gravedad	<gravedad>	STCriterio_gravedad	1. Otro; 2. Grave; 3. Fatal	IE	1	3	1
Tipo accidente	Tipo de Accidente	<tipo_accidente>	STTipo_accidente	1. Accidente del Trabajo; 2. Accidente de Trayecto	IE	1	3	1
Hora salida	Hora salida del trabajo	<hora_salida>	Time		I	1	3	1

Tipo accidente trayecto	Tipo de Accidente de Trayecto	<tipo_accidente_trayecto>	STTipo_accidente_trayecto	1. Domicilio-trabajo; 2. Entre dos trabajos; 3.Trabajo-domicilio	IE	2	3	2
Medio prueba	Medio de Prueba (sólo para Accidente de Trayecto )	<medio_prueba>	STMedio_prueba_accidente	1. Parte Carabineros; 2 Testigos; 3. Declaración; 4 Otro	IE	2	3	2
Detalle prueba	Detalle del Medio de (sólo para Accidente de Trayecto )	<detalle_prueba>	String		I	3	3	2

ENFERMEDAD - ZONA E								
GLOSA	DESCRIPCION	TAG	TIPO	VALIDACION	I	O.E	O.T	O.A
Síntoma	Descripción de Molestias o Síntomas	<síntoma>	String		I	1	1	1
Fecha inicio síntoma	Antigüedad de las Molestias o Síntomas	<fecha_sintoma>	Date		I	1	1	1
Parte cuerpo	Parte del Cuerpo Afectada	<parte_cuerpo>	String		I	1	1	1
Antecedente previo	Antecedente de cuadro previo similar	<antecedente_previo>	STSiNo		IE	1	3	1
Antecedente compañero	Existencia de compañeros de trabajo con las mismas molestias	<antecedente_companero>	STSiNo		IE	1	3	1
Descripción trabajo	Descripción del trabajo o actividad que realizaba cuando comenzaron las molestias	<direccion_trabajo>	String		I	1	1	1
Puesto trabajo	Nombre del Puesto de Trabajo o Actividad que realizaba	<puesto_trabajo>	String		I	1	3	1

	cuando comenzaron las molestias							
Agente sospechoso	Agente sospechoso de causar las molestias ¿Qué cosa(s) o agentes del trabajo cree Ud. que le causan estas molestias?	<agente_sospechoso>	String		I	1	1	1
Fecha expuesto agente	Fecha desde la que ha estado expuesto al agente sospechoso	<fecha_agente>	Date		I	1	1	1

DENUNCIANTE - ZONA F								
GLOSA	DESCRIPCION	TAG	TIPO	VALIDACION	I	O.E	O.T	O.A
Nombre	Nombre persona que denuncia	<nombre_denunciante>	String		I	1	1	1
RUT	RUT Denunciante	<rut_denunciante>	STRut		I	1	1	1
Clasificación	Clasificación del denunciante (según Ley 16.744)	<clasificacion>	STClasificacion_denunciante	1. Empleador; 2. Trabajador; 3.Familiar; 4. Comité Paritario de Higiene y Seguridad; 5.Médico tratante; 6. Empresa usuaria; 7. Organismo Administrador; 8.Otro	IE	1	1	1
Teléfono	Teléfono del denunciante	<telefono_denunciante >	CTTelefono		I	3	3	3

**ENFERMEDAD Y ACCIDENTE - ZONA IC (información complementaria)**

<u>GLOSA</u>	<u>DESCRIPCION</u>	<u>TAG</u>	<u>TIPO</u>	<u>VALIDACION</u>	<u>I</u>	<u>O.E</u>	<u>O.T</u>	<u>O.A</u>
<u>Información Complementaria</u>	<u>Zona destinada a recoger información complementaria en las denuncias OA</u>	<u>&lt;Información complementaria&gt;</u>	<u>CT_ZONA_IC</u>		<u>N</u>	<u>=</u>	<u>=</u>	<u>3</u>
<u>Origen del ingreso por Ley N°21.643</u>		<u>&lt;origen ingreso leyN21643&gt;</u>	<u>STLey21643</u>	<u>1 Derivación Ley N°21.643 – Acoso Laboral</u> <u>2 Derivación Ley N°21.643 – Acoso Sexual</u> <u>3 Derivación Ley N°21.643 – Violencia en el trabajo</u> <u>4 Trabajador(a) se presenta sin derivación – Acoso Laboral</u> <u>5 Trabajador(a) se presenta sin derivación – Acoso Sexual</u> <u>6 Trabajador(a) se presenta sin derivación – Violencia en el trabajo</u> <u>7 no corresponde a una situación considerada en la Ley N°21.643</u>	<u>N</u>	<u>=</u>	<u>=</u>	<u>1</u>
<u>Descripción del incidente</u>		<u>&lt;Descripción del incidente&gt;</u>	<u>CTDescripcion</u>		<u>N</u>	<u>=</u>	<u>=</u>	<u>3</u>
<u>Descripción</u>	<u>Texto descriptivo utilizado en varios elementos del</u>	<u>&lt;Describir&gt;</u>	<u>STString</u>		<u>N</u>	<u>=</u>	<u>=</u>	<u>1</u>

	<u>XML. Se puede repetir n veces</u>							
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--