



O-70323-2025

**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, y la Letra D. Asistencia Técnica, del Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados del Libro IV. Prestaciones Preventivas, ambas del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, con la finalidad incorporar 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 lo son 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.

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 estereotipos entre los géneros. No es posible establecer el origen de un trastorno mental asociado al trabajo sin considerar estas relaciones de poder y estereotipos de género. Ese es el objeto de aplicar la perspectiva de género, que busca en lo inmediato otorgar equidad de género en el abordaje de la calificación y, en el largo plazo, establecer una genuina igualdad de género en las relaciones laborales.”

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, Capítulo I. Aspectos generales, de esta Letra C del presente Título III”.
- 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 exigida 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 de acoso laboral, sexual y violencia, 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) Agrégase en el primer párrafo, a continuación de la palabra “psiquiatra” y de la expresión “profesionales vinculados a la salud mental”, el siguiente texto: “con experiencia en salud ocupacional”.
- b) 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 miembros del Comité de Calificación, así como todo nuevo integrante del comité, deben recibir una capacitación específica en perspectiva de género una vez al año, para lo que el organismo administrador diseñará un curso con un mínimo de 20 horas. El curso tendrá una estructura de un 40% de clases teóricas y un 60% de talleres prácticos, con ejemplos de casos clínicos que se deben resolver. El contenido del curso considerará al menos las siguientes temáticas:

- a) Concepto de sexo y de género;
- b) Concepto de perspectiva de género;
- 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) Todas las temáticas que están contenidas en los números 5. Perspectiva de género y 6. Perspectiva de género en acusaciones contra mujeres en cargos directivos, ambos de este Capítulo II.

Este curso deberá ser aprobado con un 70% o más de rendimiento por las y los profesionales.”.

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

“En los casos de acoso laboral o sexual o violencia en el trabajo, tal como se define 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.”.

d) 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 definieron en la Ley N°21.643 (ley Karin) el comité de calificación deberá tener presente la perspectiva de género.

Definiciones:

- a) *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, y
- b) *Interseccionalidad*: La interseccionalidad es una forma de estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se superpone con otras identidades tales como la edad, clase social, etnia, nivel educacional o discapacidad y cómo estas superposiciones, que están presentes en el mundo del trabajo, contribuyen a la experiencia de inequidad y privilegios. Reconocer la interseccionalidad permite aumentar las posibilidades de equidad e igualdad en las oportunidades a las que acceden las personas.

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. La perspectiva de género está destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres y otros géneros, sean un elemento integrante de la calificación de origen de los trastornos, a fin de que las mujeres, los hombres y otros géneros se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad sustantiva entre los géneros.

Aplicar la perspectiva de género en la calificación de origen de los trastornos mentales significa apreciar si el trastorno psíquico evidenciado tiene su origen en actos sufridos por la víctima en razón de su género. El comité de calificación en su procedimiento deberá considerar las siguientes orientaciones técnicas:

- a) Abordaje centrado en la víctima. El centro de la atención de los investigadores, profesionales y del comité de calificación es el relato de la persona trabajadora denunciante. El análisis de la situación deberá considerar, en primer lugar, la declaración de la víctima y estimar su verosimilitud. Una declaración con detalles

bien definidos que, permiten al evaluador formarse una idea precisa de lo ocurrido, que no contenga contradicciones, es más verosímil que una declaración muy genérica y que carezca de esas características;

- b) Es habitual la inexistencia de testigos. 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 contenido y la verosimilitud de la declaración de la víctima;
- c) Las declaraciones de las personas trabajadoras denunciadas son igualmente relevantes. En la valoración de las declaraciones de las personas denunciadas debe considerarse el género de la persona acusada y aplicar criterios similares en cuanto a las asimetrías de poder y los estereotipos de género;
- d) Los testigos de oídas son igualmente válidos, sobre todo si refuerzan de manera lógica el testimonio de la víctima. Siempre se debe considerar el contexto en el que ocurrieron los hechos para valorar los testimonios;
- 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) La evidencia reunida, principalmente las declaraciones de testigos, pero también otras pruebas documentales, impresiones de pantalla, impresiones de mensajes de celular, fotos, incluso audios, deben ponderarse y valorarse fundadamente;
- g) En muchos casos basta con la sospecha razonable de que la conducta sí se ha producido, aunque en estos casos se deberá realizar una fundamentación exhaustiva;
- h) No es necesaria la existencia de una prueba plena, pueden bastar los indicios. En estos casos también se deberá fundamentar exhaustivamente una resolución basada en indicios;
- i) 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;
- j) 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
- k) 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, dirigentas sociales o sindicales. Algunas orientaciones técnicas 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 denunciante y la acusada. Esto es, considerar cuál es el estilo de liderazgo que es favorecido 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 en forma estereotipada que sean autoritarias pero, simultáneamente y por el mismo estereotipo, se las penaliza por 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 institucionalizado. Cuando tanto las denunciante como las acusadas son mujeres, así como cuando el denunciante es hombre y la denunciada es mujer, es crucial distinguir entre conflictos interpersonales y violencia estructural en el trabajo. Algunos lugares de trabajo, especialmente en sectores feminizados (p. ej., salud, educación, trabajo social), operan bajo estrés crónico, alta carga emocional y malas condiciones laborales, factores que afectan desproporcionadamente a las mujeres. Sobre todo, en estos casos debe considerarse la evaluación ambiental con CEAL-SM/SUSESO. Esto puede ayudar a distinguir entre casos genuinos de acoso y conflictos exacerbados por presiones sistémicas;
- d) Manipulación y contradenuncias en represalia. El fenómeno de las contradenuncias en represalia, donde una mujer acusada presenta su propia denuncia contra la denunciante original, puede servir como mecanismo de defensa pero también puede ser una forma de manipulación sexual, una estrategia bien documentada utilizada para socavar la credibilidad de las víctimas. Al mismo tiempo, es crucial no asumir que todas las contradenuncias son infundadas. Los profesionales del comité

deberán aplicar un enfoque crítico a la evaluación de la credibilidad de la contradenuncia, considerando:

- i) El patrón histórico de quejas en el lugar de trabajo;
 - ii) Si la contradenuncia surge inmediatamente después de la acusación inicial;
 - iii) La posición de cada parte dentro de la jerarquía organizacional, y
 - iv) La presencia de refuerzo colectivo (p. ej., ¿los testigos corroboran las afirmaciones? ¿Cuáles afirmaciones tienden a ser más corroboradas, de la persona que denuncia o de la persona denunciada?).
- 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 (p. 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.

PAMELA GANA CORNEJO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL

DISTRIBUCIÓN:

- Mutualidades de Empleadores
- Instituto de Seguridad Laboral
- Empresas con administración delegada

BORRADOR