



MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS SUPERVISOR DE SEGURIDAD PRIVADA Ley N° 21.659

CONTENIDOS NORMATIVOS:

Ley N° 16.744 | D.S. N° 44 | Ley Karin N° 21.643 | Ley N° 21.659

Versión 1.0 | 2025
Todos los derechos reservados – OTEC MSEREY

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Ítem	Contenido	Pág.
1	Presentación Institucional / Portada	1
2	Objetivos del Manual	2
3	Ley N° 16.744 – Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	3
3.1	Conceptos Básicos	3
3.2	Prestaciones del Seguro	4
3.3	Obligaciones del Empleador y Trabajador	4
3.4	Autoevaluación Unidad 1	5
4	Decreto Supremo N° 44 – Reglamento de Enfermedades Profesionales	6
4.1	Definición y Tipos de Enfermedades Profesionales	6
4.2	Proceso de Calificación y Denuncia	7
4.3	Autoevaluación Unidad 2	8
5	Ley Karin – Ley N° 21.643 (Prevención del Acoso y Violencia en el Trabajo)	9
5.1	Definiciones Clave	9
5.2	Obligaciones del Empleador	10
5.3	Protocolo de Denuncia	10
5.4	Autoevaluación Unidad 3	11
6	Chaleco Antibalas y Anticorte – Ley N° 21.659 de Seguridad Privada	12
6.1	Marco Legal	12
6.2	Tipos de Protección y Niveles	13
6.3	Obligaciones del Supervisor	13
6.4	Autoevaluación Unidad 4	14
7	Conclusión	15
8	Bibliografía y Referencias Legales	16

OBJETIVOS DEL MANUAL

Objetivo General

Proporcionar al Supervisor de Seguridad Privada los conocimientos normativos y conceptuales fundamentales en materia de prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales, enfermedades profesionales y equipos de protección personal, conforme al marco legal vigente en Chile, con el fin de fortalecer su rol protector frente al equipo de guardias de seguridad a su cargo.

Objetivos Específicos

Al término de este manual, el participante será capaz de:

- Identificar los conceptos básicos de la Ley N° 16.744 sobre el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Comprender el alcance del Decreto Supremo N° 44 en la calificación y gestión de enfermedades profesionales, incluyendo las de origen psicosocial.
- Aplicar los principios de la Ley Karin (N° 21.643) en la prevención y gestión del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- Conocer las disposiciones de la Ley N° 21.659 de Seguridad Privada respecto del uso obligatorio de chaleco antibalas o anticorte para guardias de seguridad.
- Ejercer un liderazgo preventivo efectivo como Supervisor de Seguridad Privada, protegiendo a su equipo de guardias expuestos a agresiones y riesgos psicosociales.

UNIDAD 1: Ley N° 16.744 – Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

La Ley N° 16.744, promulgada el 1° de febrero de 1968, establece en Chile el sistema de seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta normativa es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del país, incluyendo de manera especial a quienes se desempeñan en actividades de riesgo como la seguridad privada.

3.1 Conceptos Básicos

Accidente del Trabajo

Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Se distinguen las siguientes categorías:

- Accidente de trabajo propiamente tal: ocurre durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo.
- Accidente de trayecto: ocurre en el trayecto directo entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo o viceversa.
- Accidente de dirigentes sindicales: aquellos sufridos por estos en el desempeño de sus funciones gremiales.

Enfermedad Profesional

Es aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produce incapacidad o muerte. El Decreto Supremo N° 109 fijó el listado de enfermedades calificadas como profesionales en Chile, el que fue actualizado y complementado por el Decreto Supremo N° 44 de 2023.

Organismos Administradores del Seguro

La ley reconoce tres tipos de organismos encargados de administrar el seguro:

- Instituto de Seguridad Laboral (ISL): organismo público que cubre a las empresas que no están adheridas a una mutualidad.
- Mutualidades de Empleadores: ACHS (Asociación Chilena de Seguridad), Mutual de Seguridad CChC e IST (Instituto de Seguridad del Trabajo).
- Administración Delegada: grandes empresas autorizadas para administrar el seguro directamente.

Cotización al Seguro

Todos los empleadores deben cotizar mensualmente. La cotización básica es del 0,90% de las remuneraciones imponibles, a la que se agrega una cotización diferenciada según el riesgo del rubro, que puede llegar hasta un 3,4% adicional según la siniestralidad de la empresa.

3.2 Prestaciones del Seguro

Prestaciones Médicas

- Atención médica, quirúrgica y dental gratuita.
- Hospitalización, medicamentos y exámenes.
- Prótesis, aparatos ortopédicos y ópticos.
- Rehabilitación física y reeducación profesional.

Prestaciones Económicas

- Subsidio por incapacidad temporal: equivale al 100% del sueldo base mientras dure la incapacidad temporal de trabajo.
- Indemnización: pago único para incapacidades permanentes parciales inferiores al 40%.
- Renta vitalicia o pensión: para incapacidades permanentes del 40% o más, o en caso de gran invalidez.
- Pensión de sobrevivencia: para el cónyuge, hijos y padres del trabajador fallecido a causa del accidente o enfermedad profesional.

3.3 Obligaciones del Empleador y del Trabajador

Obligaciones del Empleador

1. Afiliarse al organismo administrador y cotizar mensualmente.
2. Implementar las medidas de prevención de riesgos indicadas por el organismo administrador.
3. Denunciar todo accidente del trabajo mediante la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) y toda enfermedad profesional mediante la Declaración Individual de Enfermedad Profesional (DIEP).
4. Constituir y mantener el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) cuando corresponda.
5. Elaborar y mantener actualizado el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

6. Proveer los elementos de protección personal (EPP) necesarios, incluyendo chalecos anticorte o antibalas para los guardias expuestos a riesgo de agresión.

Obligaciones del Trabajador

7. Cumplir las normas del reglamento interno y las instrucciones del empleador en materia de prevención.
8. Usar correctamente los elementos de protección personal proporcionados.
9. Informar de inmediato a su supervisor sobre cualquier accidente, incidente o condición de riesgo detectada.
10. Participar en las actividades de capacitación en prevención de riesgos.

Dato clave para el Supervisor de Seguridad Privada

Como Supervisor, usted es el primer eslabón de la cadena preventiva. Es su responsabilidad verificar que sus guardias cuenten con todos los EPP requeridos por ley, supervisar el correcto uso del chaleco anticorte o antibalas durante el turno, y reportar oportunamente cualquier accidente o incidente a la empresa y al organismo administrador del seguro. Una denuncia tardía puede acarrear sanciones para el empleador y perjuicios graves para el trabajador afectado.

AUTOEVALUACIÓN – UNIDAD 1: Ley N° 16.744

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas con sus propias palabras, indicando el fundamento legal cuando corresponda. Esta autoevaluación tiene por objeto verificar la comprensión de los contenidos de la Unidad 1.

N°	Pregunta	Respuesta / Fundamento
1	¿Qué diferencia existe entre un accidente del trabajo propiamente tal y un accidente de trayecto? Señale un ejemplo de cada uno en el contexto de un guardia de seguridad.	
2	Mencione al menos tres organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 y explique brevemente el rol de cada uno.	
3	¿Cuáles son las prestaciones económicas a las que tiene derecho un guardia que sufre una incapacidad permanente parcial del 50% a causa de un accidente laboral?	
4	Como Supervisor, ¿qué pasos debe seguir al tomar conocimiento de que un guardia de su turno sufrió un accidente de trabajo durante su jornada?	
5	¿Cuál es la cotización básica del empleador al seguro de la Ley N° 16.744 y qué factores pueden aumentar dicha cotización?	

UNIDAD 2: Decreto Supremo N° 44 – Reglamento de Enfermedades Profesionales

El Decreto Supremo N° 44, del Ministerio de Salud, actualiza y amplía el listado de enfermedades profesionales establecido originalmente en el D.S. N° 109 de 1968. Entró en vigencia el 1° de febrero de 2023 y representa un avance significativo en el reconocimiento de nuevas patologías derivadas del trabajo moderno, incluyendo las de origen psicosocial, especialmente relevantes en seguridad privada.

4.1 Definición y Tipos de Enfermedades Profesionales

El D.S. N° 44 define la enfermedad profesional como aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice la persona, produciendo incapacidad o muerte. El reglamento organiza las enfermedades en cuatro grandes grupos:

Grupo A – Enfermedades causadas por agentes físicos

- Hipoacusia o sordera profesional por exposición sostenida a ruido.
- Enfermedades por vibraciones (mano-brazo y cuerpo entero).
- Afecciones musculoesqueléticas por movimientos repetitivos o posturas forzadas.
- Afecciones por exposición a temperaturas extremas.

Grupo B – Enfermedades causadas por agentes químicos

- Intoxicaciones por metales pesados (plomo, mercurio, arsénico).
- Afecciones respiratorias por exposición a polvos, gases o vapores tóxicos.

Grupo C – Enfermedades causadas por agentes biológicos

- Hepatitis B y C, tuberculosis y otras enfermedades infecciosas adquiridas en el trabajo.

Grupo D – Enfermedades causadas por agentes psicosociales (novedad del D.S. 44)

Este grupo reconoce por primera vez en Chile enfermedades mentales y emocionales derivadas de las condiciones del trabajo como enfermedades profesionales. Destacan:

- Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT): derivado de exposición a situaciones de violencia, amenazas o agresiones graves en el trabajo.
- Trastorno adaptativo con síntomas ansiosos o depresivos: generado por condiciones laborales adversas sostenidas.

- Otros trastornos del ánimo o ansiedad con nexo causal laboral demostrable.

Relevancia para Supervisores de Seguridad Privada

Los guardias de seguridad están expuestos con alta frecuencia a situaciones de agresión verbal y física, amenazas y estrés sostenido. Esta exposición los hace especialmente vulnerables al TEPT y a trastornos adaptativos, reconocidos por el D.S. N° 44 como enfermedades profesionales. El Supervisor debe estar atento a señales de alerta: irritabilidad persistente, ausentismo reiterado, cambios bruscos de conducta, insomnio o llanto frecuente referido por el guardia.

4.2 Proceso de Calificación y Denuncia

- 11.El trabajador o el empleador denuncia la posible enfermedad al organismo administrador mediante la DIEP (Declaración Individual de Enfermedad Profesional).
- 12.El organismo administrador inicia la investigación dentro de un plazo máximo de 90 días hábiles desde la denuncia.
- 13.Se analiza la relación causal directa entre la enfermedad y el trabajo, considerando historia laboral, puesto y agentes de riesgo presentes.
- 14.Si la enfermedad es calificada como profesional, el trabajador accede a todas las prestaciones de la Ley N° 16.744.
- 15.Si el organismo rechaza la calificación, el trabajador puede reclamar ante la Comisión Médica de Reclamos (COMERE) y luego ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Rol del Supervisor en el Proceso de Denuncia

- Informar al guardia afectado sobre su derecho a denunciar una enfermedad como profesional, sin que ello implique represalias.
- Facilitar el acceso oportuno a la atención médica en el organismo administrador del seguro.
- Documentar por escrito las condiciones de trabajo y los factores de riesgo a los que ha estado expuesto el guardia.
- Garantizar que la empresa no obstaculice ni presione al trabajador para que no realice o retire la denuncia.

AUTOEVALUACIÓN – UNIDAD 2: Decreto Supremo N° 44

Instrucciones: Responda con sus propias palabras. Fundamente legalmente sus respuestas cuando corresponda.

N°	Pregunta	Respuesta / Fundamento
1	¿Qué es el Decreto Supremo N° 44 y en qué se diferencia del antiguo D.S. N° 109 en materia de enfermedades psicosociales?	
2	Mencione tres enfermedades del Grupo D (psicosociales) que podrían afectar a un guardia de seguridad expuesto a agresiones reiteradas en su puesto de trabajo.	
3	Describa el proceso completo de calificación de una enfermedad profesional, desde la denuncia hasta la resolución del organismo administrador.	
4	¿Qué señales de alerta debería observar un Supervisor para detectar a tiempo un posible Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) en uno de sus guardias?	
5	¿Qué puede hacer el trabajador si el organismo administrador rechaza la calificación de su enfermedad como profesional?	

UNIDAD 3: Ley Karin – Ley N° 21.643 (Prevención del Acoso y Violencia en el Trabajo)

La Ley N° 21.643, denominada 'Ley Karin', fue promulgada el 13 de enero de 2024 y entró en vigencia el 1° de agosto de 2024. Esta ley modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, estableciendo un nuevo estándar de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. Su nombre rinde homenaje a Karin Salgado, funcionaria de salud que puso fin a su vida tras sufrir acoso laboral.

5.1 Definiciones Clave

Acoso Laboral (Mobbing)

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, que tenga como resultado para el afectado menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. La Ley Karin elimina el requisito anterior de 'reiteración', bastando que la conducta sea sistemática, lo que facilita su sanción.

Acoso Sexual

Es el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Violencia en el Trabajo (Violencia de Terceros)

La Ley Karin incorpora expresamente la violencia de terceros como una nueva categoría de riesgo. Se refiere a conductas de agresión u hostigamiento provenientes de personas ajenas a la relación laboral (clientes, usuarios, público en general) que afecten a los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Especial relevancia para Seguridad Privada

Los guardias de seguridad están frecuentemente expuestos a violencia de terceros: agresiones verbales, amenazas, empujones o ataques físicos por parte de personas que ingresan a los establecimientos que custodian. La Ley Karin obliga al empleador a proteger a sus trabajadores también de estas conductas externas. El Supervisor debe documentar todos los incidentes de violencia de terceros, reportarlos formalmente a la empresa y velar porque el guardia afectado reciba la atención psicológica y médica que requiera.

5.2 Obligaciones del Empleador

16. Elaborar e implementar un Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
17. Incluir en el Reglamento Interno un procedimiento de investigación y sanción ante denuncias de acoso o violencia.
18. Adoptar medidas de resguardo inmediato a favor de la persona denunciante durante la investigación (cambio de turno, supervisor adicional, etc.).
19. Capacitar anualmente a todos los trabajadores y jefaturas en prevención del acoso y buen trato laboral.
20. Designar o contratar un investigador externo imparcial cuando el denunciado sea el empleador o un superior jerárquico.
21. Comunicar a la Dirección del Trabajo el resultado de la investigación interna.

5.3 Protocolo de Denuncia

22. La víctima o un tercero testigo puede efectuar la denuncia por escrito ante el empleador, la Inspección del Trabajo o la Dirección del Trabajo.
23. El empleador debe adoptar medidas de resguardo inmediato dentro de los 3 días siguientes a la recepción de la denuncia.
24. Se inicia la investigación interna (o se designa investigador externo), que debe concluir en un plazo máximo de 30 días hábiles.
25. El investigador emite un informe con conclusiones y medidas propuestas.
26. El empleador aplica las medidas disciplinarias o de remediación que correspondan según el informe.
27. Si la víctima no está conforme con el resultado, puede recurrir a la Inspección del Trabajo.

Rol del Supervisor ante una Denuncia

- Escuchar con respeto y reserva absoluta al guardia que denuncia.
- No cuestionar ni desestimar la denuncia: todo relato debe ser tomado en serio y tramitado formalmente.
- Informar de inmediato al empleador o área de Recursos Humanos.
- No tomar represalias ni permitir que otros las tomen contra el denunciante.
- Actuar como garante del principio de no reiteración: evitar que la situación de acoso o violencia continúe durante la investigación.

AUTOEVALUACIÓN – UNIDAD 3: Ley Karin (N° 21.643)

Instrucciones: Responda con sus propias palabras, fundamentando legalmente cuando corresponda.

N°	Pregunta	Respuesta / Fundamento
1	¿Qué es el acoso laboral según la Ley Karin y cuál fue el cambio más importante que esta ley introdujo respecto de la definición anterior del Código del Trabajo?	
2	¿En qué consiste la 'violencia de terceros' reconocida por la Ley Karin y por qué es especialmente relevante para los guardias de seguridad privada?	
3	Un guardia de su turno le informa que otro guardia lo está amenazando e intimidando reiteradamente durante los cambios de turno. ¿Qué pasos concretos debe seguir usted como Supervisor?	
4	¿Cuáles son las medidas de resguardo que el empleador debe adoptar en favor del denunciante y en qué plazo máximo debe hacerlo?	
5	¿Qué consecuencias puede tener para el empleador el no cumplir con el Protocolo de Prevención exigido por la Ley Karin?	

UNIDAD 4: Chaleco Antibalas y Anticorte – Ley N° 21.659 de Seguridad Privada

La Ley N° 21.659, publicada el 12 de enero de 2024, es la nueva Ley de Seguridad Privada de Chile. Moderniza el marco regulatorio del sector, estableciendo requisitos más estrictos en materia de formación, habilitación, fiscalización y equipamiento de los guardias. Uno de sus aspectos más relevantes para la prevención de riesgos es la regulación del uso de equipos de protección personal de alto riesgo: el chaleco anticorte y el chaleco antibalas.

6.1 Marco Legal

Fundamentos Legales de la Obligación

- Artículo 184 del Código del Trabajo: obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- Ley N° 16.744, artículo 67: obliga a los empleadores en actividades de riesgo a proporcionar los elementos de protección personal adecuados.
- Ley N° 21.659, Título V: establece los estándares mínimos de equipamiento para las empresas de seguridad privada y sus guardias, incluyendo el chaleco de protección personal acorde al nivel de riesgo del puesto.

Reglamento de la Ley N° 21.659

La ley habilita al Ministerio del Interior y Seguridad Pública para dictar los reglamentos que detallen los requisitos técnicos del equipamiento de protección. El Supervisor debe mantenerse actualizado respecto de las circulares y resoluciones complementarias que emitan las autoridades competentes.

6.2 Tipos de Protección y Niveles de Amenaza

Chaleco Anticorte

Protege al guardia contra ataques con armas blancas (cuchillos, punzones, objetos cortopunzantes). Sus características son:

- Material: fibras de alta resistencia como Dyneema, Spectra o Kevlar en configuración anticorte.
- Niveles de protección: clasificados según norma EN ISO 13998 o HOSDB, de KR1 (protección básica) a KR3 (protección máxima contra corte y punción).

- **Uso obligatorio:** en establecimientos con riesgo de ataques con arma blanca (recintos hospitalarios, centros de detención, eventos masivos, comercio de alto flujo de público).

Chaleco Antibalas

Protege al guardia contra proyectiles de arma de fuego. Sus características son:

- **Material:** paneles de Kevlar, Dyneema o planchas de cerámica o acero insertadas en el interior.
- **Niveles NIJ (National Institute of Justice):** Nivel IIA (pistolas 9 mm y .40 S&W), Nivel II (9 mm alta velocidad y .357 Magnum), Nivel IIIA (.357 SIG y .44 Magnum), Nivel III (fusiles), Nivel IV (proyectiles de alta penetración).
- **Uso obligatorio:** en puestos de vigilancia de bancos, joyerías, transporte de valores, establecimientos con alto riesgo de asalto con arma de fuego.

Obligación del empleador según Ley N° 21.659

Las empresas de seguridad privada deben proveer gratuitamente a sus guardias los chalecos de protección adecuados al nivel de riesgo del puesto. No está permitido descontar el costo del equipo de la remuneración del trabajador. La empresa debe garantizar que los chalecos cumplan con los estándares técnicos vigentes, que estén en buen estado y que sean reemplazados oportunamente cuando presenten daños o hayan cumplido su vida útil estimada.

6.3 Obligaciones del Supervisor de Seguridad Privada

Verificación del Equipo al Inicio del Turno

28. Inspeccionar el chaleco de cada guardia verificando su integridad física (sin roturas, desgaste excesivo, humedad o contaminación del panel balístico).
29. Comprobar que el chaleco es el adecuado para el nivel de riesgo del puesto asignado (anticorte o antibalas, y el nivel NIJ que corresponde).
30. Verificar la fecha de fabricación: los chalecos antibalas con material balístico textil tienen una vida útil media de 5 años.
31. Registrar en el libro de novedades cualquier equipo en mal estado y solicitar su reemplazo inmediato a la empresa antes de iniciar el turno.

Supervisión del Uso Correcto

32. Instruir a los guardias sobre el correcto ajuste del chaleco: cubrimiento de las zonas vitales (pecho, espalda, costados y zona abdominal baja).

33. Verificar que el guardia porta el chaleco durante toda la jornada, especialmente en los momentos de mayor riesgo (apertura y cierre del recinto, cambios de turno, traslados de valores).
34. Ante la negativa injustificada de un guardia a usar el equipo, documentar el hecho y reportarlo al empleador conforme al Reglamento Interno, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan.

Gestión ante Incidentes con el Equipo

- Si un guardia resulta herido a pesar del uso del chaleco, el equipo debe ser retirado del servicio e inspeccionado por el organismo administrador del seguro.
- Si un guardia resulta herido por no haber portado el chaleco, documentar si ello fue por omisión del trabajador o por falta de provisión por parte de la empresa.
- En todos los casos, aplicar el protocolo de denuncia del accidente del trabajo conforme a la Ley N° 16.744, enviando la DIAT al organismo administrador.

AUTOEVALUACIÓN – UNIDAD 4: Chaleco Anticorte/Antibalas – Ley N° 21.659

Instrucciones: Responda con sus propias palabras, indicando el fundamento legal cuando corresponda.

N°	Pregunta	Respuesta / Fundamento
1	¿Cuál es la diferencia funcional entre un chaleco anticorte y un chaleco antibalas? ¿En qué tipo de puesto de trabajo se debe usar preferentemente cada uno?	
2	¿Qué obligaciones impone la Ley N° 21.659 al empleador de seguridad privada en materia de provisión y mantenimiento de chalecos de protección personal?	
3	Como Supervisor, detecta al inicio del turno que el chaleco antibalas de un guardia presenta el panel balístico rasgado e indica fecha de fabricación de hace 7 años. ¿Qué acciones debe tomar de forma inmediata?	
4	¿Qué significa el nivel NIJ IIIA en un chaleco antibalas y qué tipo de proyectil puede detener según dicho estándar?	
5	¿Qué debe hacer el Supervisor si un guardia se niega reiteradamente a usar el chaleco anticorte durante su turno de trabajo?	

CONCLUSIÓN: La Importancia de la Prevención de Riesgos para el Supervisor de Seguridad Privada

El Supervisor de Seguridad Privada ocupa un lugar estratégico y determinante en la cadena de prevención de riesgos laborales. No es solo un coordinador operativo; es, ante todo, un agente de protección de la integridad física, psicológica y jurídica de cada guardia a su cargo.

A lo largo de este manual hemos revisado cuatro pilares normativos fundamentales que todo supervisor debe dominar:

- La Ley N° 16.744 establece el seguro social que protege económica y médicamente al guardia cuando sufre un accidente o enfermedad derivada de su trabajo. El Supervisor debe conocerla para actuar con oportunidad en la denuncia y acompañar al trabajador en el proceso de recuperación.
- El Decreto Supremo N° 44 amplía el reconocimiento de las enfermedades profesionales, incluyendo por primera vez las de origen psicosocial como el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), condición a la que los guardias de seguridad están especialmente expuestos. Detectar estas afecciones a tiempo puede marcar la diferencia entre una recuperación oportuna y una discapacidad permanente.
- La Ley Karin (N° 21.643) transforma la cultura organizacional al exigir ambientes laborales libres de acoso, hostigamiento y violencia, protegiendo al guardia también de la agresión de terceros. El Supervisor es el primer receptor de las denuncias y su manejo ético y empático es crucial para la credibilidad y eficacia del proceso.
- La Ley N° 21.659 de Seguridad Privada establece estándares precisos para el equipamiento de protección de los guardias. El chaleco anticorte o antibalas no es un accesorio opcional: es la última barrera entre la vida de un trabajador y una agresión potencialmente mortal.

Un Supervisor que desconoce estas normas no solo pone en riesgo legal a su empresa, sino que expone a sus guardias a consecuencias irreversibles. En cambio, un Supervisor formado y comprometido con la prevención:

- Actúa con autoridad legal fundamentada ante situaciones de riesgo.
- Genera confianza y seguridad psicológica en su equipo de trabajo.
- Reduce la siniestralidad laboral y el ausentismo en su turno.

- Contribuye a una cultura organizacional de respeto, cuidado y dignidad en el trabajo.
- Protege la reputación y la operación continua de la empresa de seguridad privada.

La prevención de riesgos no es una obligación burocrática: es una responsabilidad humana. Cada guardia que llega sano a su hogar al término del turno es el resultado de un liderazgo supervisor efectivo, informado y comprometido con la vida de las personas.

Reflexión Final – OTEC MSEREY

"La seguridad de quienes cuidan la seguridad de otros no admite postergación. Un guardia bien protegido, en un ambiente libre de acoso y con sus derechos laborales garantizados, es un guardia que puede cumplir su misión con excelencia y regresar sano a su familia. Ese es el compromiso de un verdadero Supervisor de Seguridad Privada."

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS LEGALES

Marco Normativo Citado

- Ley N° 16.744, de 1968. Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- Decreto Supremo N° 109, de 1968. Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- Decreto Supremo N° 44, de 2023. Reglamento de Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744. Ministerio de Salud, Chile.
- Ley N° 21.643 (Ley Karin), de 2024. Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Chile.
- Código del Trabajo de Chile. Artículo 184 y siguientes: obligación general de seguridad del empleador.
- Ley N° 21.659, de 2024. Ley de Seguridad Privada. Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Chile.
- Norma NIJ 0101.06 – National Institute of Justice. Ballistic Resistance of Body Armor. Estados Unidos.
- Norma EN ISO 13998. Protective clothing: Aprons, trousers and vests protecting against cuts and stabs by hand knives. Unión Europea.

Organismos de Referencia

- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) – www.suseso.cl
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL) – www.isl.gob.cl
- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) – www.achs.cl
- Dirección del Trabajo (DT) – www.dt.gob.cl
- Carabineros de Chile – Departamento OS-10 de Seguridad Privada – www.carabineros.cl