



DICIEMBRE 2024

EDICIÓN  
FIN DE AÑO

## REFLEXIONES DE FIN DE AÑO

EN EL 2025, ESPERAMOS  
PROFUNDIZAR LOS AVANCES  
LEGISLATIVOS DEL AÑO 2024

---

## ACTUALIZACIÓN LEY KARIN

EL RESPETO POR CADA UNA DE LAS  
PERSONAS, ES BÁSICO EN LA  
APLICACIÓN DE LA LEY KARIN

---

## FEDERACIÓN EN TERRENO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CLÍNICA  
SANTA MARÍA. CAPACITACIONES DE  
EQUIPOS SINDICALES.



## REFLEXIONES DE FIN DE AÑO

“la ley corta de las ISAPRES vino a entregar certezas en relación a disminuir el riesgo de colapso en la salud.”

Al finalizar el año 2024, el balance se torna esquivo, a pesar de la entrada en vigencia de leyes que han permitido mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud privada, como lo son, la Ley Karin y la de reducción a 40 horas laborales.

En la cuenta regresiva del año 2024, para comenzar un nuevo año, el 2025 se nos presenta como la oportunidad de avanzar en la implementación de las leyes, contra el maltrato laboral, Ley Karin, y la de reducción de la jornada laboral a 40 horas.

Lamentablemente, con esta última, con una progresión extensa disminuyendo una hora por año a excepción del segundo año que no hay modificación, solo algunos empleadores entendieron el espíritu de esta ley.

La mayoría de ellos, mostró su peor versión intentando incorporar esta hora en la colación, donde la Dirección del Trabajo cumplió un rol fundamental en ordenar cualquier intento de suspicacia.

Por otra parte y, específicamente en la industria de la que estamos insertos laboralmente como federación, la ley corta de las ISAPRES vino a entregar certezas en relación a “disminuir el riesgo de colapso” en la salud.

Por otra parte y, específicamente en la industria de la que estamos insertos laboralmente como federación, la ley corta de las ISAPRES vino a entregar certezas en relación a “disminuir el riesgo de colapso” en la salud.

Pero, claramente nuestras autoridades quedaron al debe, no sólo con la última información en los montos pagados a los clientes, sino que también con su actitud pasiva frente a mantener aún la amenaza de las aseguradoras de que, si ellas caen, el sistema de salud colapsará por la enorme deuda que tienen con los prestadores de salud, y el comportamiento de pago de FONASA a las clínicas.

Ya estamos finalizando el año 2024 y esperamos un año 2025 cargado de propuestas y mejoras en las condiciones laborales y principalmente en la salud de nuestro país.

# Actualización Ley 21.643



## Cristian Espinoza Arriagada, Enfermero Clínica RedSalud Vitacura:

El profesional, quien es además, Presidente del Sindicato de Profesionales RedSalud Vitacura, y Representante de FESPROSAP en la mesa de Género del MINSAL, concuerda en que es la capacitación, y la creación de equipos de contención e información, los que evitarán tener casos de mayor envergadura con la ley Karin, de acoso laboral y sexual.

Es su ajetreado desempeño laboral y de representación de los profesionales de la salud, se dio un tiempo para responder una entrevista relacionada con la implementación de la ley en su lugar de trabajo.

### 1.- ¿Qué medidas específicas se han adoptado para garantizar la protección en los lugares de trabajo desde la promulgación de la ley Karin?

La clínica ha dado las facilidades necesarias para realizar capacitaciones por turnos y así conocer sus inquietudes, dudas y la posibilidad de mejorar.

Asimismo, se generó un nuevo consentimiento dentro de la empresa que se firma desde el ingreso al servicio de atención de urgencia, en el que se reconoce estar dentro de un lugar libre de violencia.

Respecto del servicio ambulatorio, la legislación también es de amplio conocimiento a través de informativos en las salas de espera, ya que la aplicación de la normativa establece claramente que Clínica Red Salud Vitacura, es un espacio libre de violencia y que por lo tanto se respeta el cumplimiento de la ley Karin.

### 2.- En relación a los protocolos existentes para atender denuncias de violencia o acoso laboral, ¿Cómo se aplican, son suficientemente claros y conocidos por todos?

Contamos con protocolos suficientemente claros, para quienes necesiten denunciar, ya sea, maltratos de terceros, maltratos internos del colaborador, o trabajador, entre pares o jefaturas.

El canal de recepción de las denuncias es directamente a través del área de Recursos Humanos, o directamente a través de la página web de la Dirección del Trabajo, y de esa manera se genera la denuncia.

Se agregó un apartado sobre Ciberacoso que corresponde a mensajería a través de correos electrónicos, divulgación de información e imágenes privadas a través de redes sociales de las personas.

Lee nota completa en nuestra web

### 3.- ¿Que avances se han logrado en la capacitación del personal sobre la prevención de violencia de genero?

Hoy en día contamos con un plan piloto, que debería ponerse en marcha durante el mes de marzo.

Aún no ve la luz pública, porque estamos en un proceso de capacitación gerencial, donde se revisan contenidos, luego se hace a niveles medios, donde nuevamente se revisan los contenidos, sólo en la tercera etapa se entrega a nivel general a los trabajadores.

La capacitación no se limita sólo a la violencia de género, también educa y se extiende a conceptos claves y básicos que incluye además los nuevos protocolos de inclusión con los que cuenta la empresa en su versión final concluida en octubre del 2024.

“De hecho, en nuestro protocolo están claramente establecidas, las acciones que son catalogadas como acoso laboral, o sexual. “

### 4.- ¿Cómo evalúan la efectividad de los mecanismos de protección establecidos por la ley?

En este aspecto, los mecanismos han funcionado bastante bien, porque hemos tenido muy pocos casos. Como sindicato, hemos recibido 3 denuncias y a nivel clínica, unos 10 casos.



Todos han contado con una contención temprana por parte de los psicólogos de la empresa, luego se deriva a la mutual si es que el colaborador así lo requiere. En paralelo, se abre un proceso de investigación, el trabajador puede hacerlo a través de la empresa o que sea derivado a la Dirección del Trabajo, de cualquier modo es el colaborador quien lo define.

En general, como sindicato se valora que Clínica Red Salud no haya enfrentado situaciones complejas, que se cuente con los protocolos adecuados, que exista la capacitación en pro de formar equipos homogéneos basados en el respeto por cada una de las personas.

## HITOS IMPORTANTES DEL ÚLTIMO TIEMPO DE MIEMBROS DE NUESTRA FEDERACIÓN



Queremos felicitar con orgullo y admiración al Sindicato de Profesionales de Clínica Santa María por su exitoso cierre de año, reciente proceso de negociación colectiva. Este logro refleja compromiso, unidad y la dedicación de sus dirigentes, quienes trabajan incansablemente para promover condiciones laborales justas y dignas en el ámbito de la salud privada.

Su esfuerzo y capacidad de diálogo no solo benefician a sus miembros, sino que fortalecen la calidad del servicio que brindan a la comunidad, demostrando que el trabajo conjunto siempre da frutos. Felicitaciones!!



Reconocimiento a los dirigentes sindicales que concluyeron exitosamente el curso impartido por la facultad de derecho de la Universidad de Chile "Derechos colectivos".

Felicitamos a los dirigentes Cynthia Yañez, y Alexis Rodríguez ambos directores del sindicato de enfermeras de Clínica Indisa quienes con liderazgo y compromiso, se fortalecen con nuevas herramientas. Felicitaciones por este importante logro.

**El directorio de Fesprosap saluda afectuosamente a cada uno de nuestros socios en este cierre de año. Les deseamos un prospero un año nuevo.**