



NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADORES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ha emitido la **Circular N°3854**, publicada el **22 de enero de 2025**, en el marco de la **Ley Karin**. Esta normativa establece nuevas obligaciones para los empleadores respecto al reporte y registro de denuncias por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, así como las medidas adoptadas en cada caso.

¿Cuáles son las principales obligaciones para los empleadores?

1. **Reporte de denuncias:** Los empleadores deben informar a su **organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744** sobre todas las denuncias recibidas por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, incluyendo aquellas presentadas directamente ante el empleador, la Dirección del Trabajo o la Contraloría General de la República.
2. **Plazo de reporte:** La información debe ser remitida en un plazo **no mayor a 5 días hábiles** desde que el empleador tome conocimiento de la denuncia.
3. **Formato de reporte:** Se debe completar el **Formulario Anexo N°67** titulado "**Informe denuncia Ley Karin a organismo administrador**", el cual contiene detalles sobre la denuncia, el trabajador afectado y las medidas de resguardo adoptadas.
4. **Resguardo de información:** Se establece la obligación de proteger la **confidencialidad de los datos** del denunciante.
5. **Seguimiento de medidas adoptadas:** Los organismos administradores del seguro deberán realizar un **plan de vigilancia** para asegurar el cumplimiento de las medidas de resguardo por parte de los empleadores.

Medidas de Resguardo: ¿Cuáles se pueden adoptar?

El formulario de reporte incluye un apartado donde el empleador debe indicar las medidas implementadas para proteger a la persona denunciante. Las opciones contempladas en la circular son:

- **Separación de espacios físicos**
- **Teletrabajo**
- **Suspensión de labores**
- **Traslado de puesto de trabajo**
- **Redistribución de jornada**
- **Atención psicológica temprana**
- **Otras medidas** (a especificar)

Importancia de la Circular y la Discusión sobre la Atención Psicológica Temprana (APT)

Desde la implementación de la Ley Karin, existía un debate sobre si la **Atención Psicológica Temprana (APT)** debía ser **obligatoria en todos los casos** o si era **una opción dentro de las medidas de resguardo**. La Circular N°3854 de SUSESO deja en claro que **no existe obligatoriedad en la aplicación de una medida específica** sobre otra. Según lo que se entiende de la Circular, la APT es una de las alternativas disponibles, pero no la única.

¿Cuándo entra en vigencia esta normativa?

La Circular **entró en vigencia el 22 de enero de 2025**, con el primer reporte de denuncias exigido para el **15 de abril de 2025**.



¿Qué deben hacer los empleadores?

1. **Revisar sus procesos internos** para asegurar el correcto registro y reporte de denuncias.
2. **Capacitar a sus equipos de recursos humanos y prevención de riesgos** en la aplicación de la normativa.
3. **Definir protocolos de actuación** para la selección de medidas de resguardo adecuadas a cada situación.
4. **Asegurar la implementación de un sistema de reporte** que cumpla con los plazos y requisitos exigidos por SUSESO.

Por lo tanto, esta circular refuerza la responsabilidad de los empleadores en la protección de las personas denunciantes y en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Es fundamental que las empresas adapten sus procedimientos para garantizar el cumplimiento normativo y evitar sanciones.

Javiera Álvarez

Abogada de Negociación Colectiva
Lizama Abogados