



Área Derecho del Trabajo

Reporte al organismo administrador de denuncias por “Ley Karin”



Luis Alberto Cruchaga

Socio
Laboral



Rafael Sandoval

Asociado Senior
Laboral

Inicio de obligación de reporte de denuncias por Ley Karin el 15 de abril de 2025.

Con fecha 22 de enero de 2025, se publicó la Circular N° 3854 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social que “imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los Títulos I y II del Libro IV. Prestaciones Preventivas y el Título II del Libro IX. Sistemas de Información, Informes y Reportes, ambos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley n°16.744.”

Dicha circular estableció una serie de obligaciones para los empleadores en relación con el reporte y registro de denuncias por acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, siendo las más importantes:

1. Reporte y registro de denuncias

- a) Las empresas deben informar continuamente, de manera actualizada y periódica, sobre las denuncias presentadas en los lugares de trabajo por acoso laboral, sexual o violencia.
- b) En dicho reporte deben proporcionar detalles sobre las acciones y/o medidas adoptadas en respuesta a cada denuncia.
- c) La información debe ser clasificada y reportada al organismo administrador correspondiente, siguiendo el formato establecido en el Anexo N°67 que se encuentra disponible, tanto en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social como de los organismos administradores.
- d) El primer reporte de las empresas deberá ser efectuado el 15 de abril de 2025, y deberá contener todas las denuncias de las que se tomó conocimiento desde el 3 de enero de 2025.
A partir de entonces, las Empresas tendrán un plazo de 5 días hábiles para entregar la información al organismo administrador desde el momento en que se tenga conocimiento de cada nueva denuncia, utilizando el formulario Anexo 67.

2. Reporte de medidas de resguardo adoptadas

a) Las empresas deben implementar medidas preventivas y correctivas como la atención psicológica temprana, separación de espacios físicos, suspensión de labores, traslado de puesto de trabajo, redistribución del tiempo de la jornada, trabajo remoto y/o teletrabajo, entre otras.

b) Estas medidas deben ser informadas y clasificadas según lo requerido por el organismo administrador, siguiendo el formulario Anexo 67.

3. Deber de confidencialidad

Las empresas deben garantizar la confidencialidad de la información recibida y reportada, protegiendo los datos del denunciante.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:



Luis Alberto Cruchaga

Socio
Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



Rafael Sandoval

Asociado Senior
Laboral
rsandoval@bofillmir.cl

Tel. +56 2 2757 7600
www.bofillmir.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile