



CIRCULAR N° 3929

Santiago, 08 / 10 / 2026

Correlativo Interno N° O-113768-2026

MATERIA:

ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CENTROS EDUCATIVOS, ASPECTOS SOBRE LA CALIFICACIÓN DE ORIGEN DE PATOLOGÍAS DE SALUD MENTAL Y OTRAS MATERIAS

MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES; LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO II DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN, TODOS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

**ANA PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

MCM/ VNC/ MFR/ JCC/ GOP/

DISTRIBUCIÓN:

MUTUALIDAD DE EMPLEADORES

Notificado Electrónicamente

INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL (ISL)

Notificado Electrónicamente

COPIA INFORMATIVA:

SUBCRETARIA DE EDUCACIÓN

*Notificado Electrónicamente

SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN

*Notificado Electrónicamente

FISCALIA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

*Notificado Electrónicamente

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.799
Verifique el documento en www.suseso.gob.cl utilizando el siguiente código de verificación: 57792893-fe94-46bc-1407708 o
mediante el Código QR plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen.

ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CENTROS EDUCATIVOS, ASPECTOS SOBRE LA CALIFICACIÓN DE ORIGEN DE PATOLOGÍAS DE SALUD MENTAL Y OTRAS MATERIAS

MODIFICA LOS TÍTULOS II Y III DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES; LOS TÍTULOS I Y II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO II DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN, TODOS 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 facultades que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 letra d) de la Ley N°16.395, lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N°16.744 y las atribuciones que le otorga la Ley N°21.809, sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas, imparte las siguientes instrucciones a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, sobre la asistencia técnica que deben otorgar a las entidades empleadoras del sector educacional, en materia de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y respecto de la calificación del origen de patologías mentales, entre otras materias, modificando el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

I. ASPECTOS GENERALES

Chile ha avanzado en el fortalecimiento de la normativa y el desarrollo de políticas públicas para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con perspectiva de género.

En los últimos años, la ratificación del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Programa Nacional, la Ley N°21.643 (Ley Karin), han contribuido para establecer pilares para un nuevo marco regulatorio de estas materias, teniendo como objetivo tanto la prevención como la eliminación del acoso y la violencia en el trabajo, y buscando con ello hacer efectivo el derecho fundamental de las personas trabajadoras a trabajar en un ambiente laboral seguro y saludable.

Estas iniciativas han otorgado atribuciones a la Superintendencia de Seguridad Social, entre otras materias, para que imparta directrices a las entidades administradoras del Seguro de la Ley N°16.744 con el objeto que otorguen en este contexto las prestaciones tanto preventivas como curativas.

La Ley N°21.809 sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas sigue profundizando en la misma línea indicada.

Según dispone dicha ley, es deber del Estado promover la buena convivencia, el buen trato y la no discriminación arbitraria; proponer medidas y orientaciones para la erradicación de todos los tipos de acoso, violencia y actos de discriminación entre los integrantes de las comunidades educativas, y promover el bienestar socioemocional, el aprendizaje y la educación integral en las comunidades educativas, propendiendo al desarrollo de medidas y orientaciones para la protección de los entornos de los centros educativos, con el objeto de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

La Ley N°21.809 establece, además, que será esta Superintendencia quien deberá entregar las directrices específicas para determinar los riesgos derivados de las condiciones y modalidades del sector, las que deberán ser consideradas por los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 en la asistencia técnica para la elaboración e implementación de los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

Así también, la norma ya indicada determina como exigencia especial que, en la calificación de origen de una enfermedad de naturaleza mental que afecte a alguna persona trabajadora de la educación, se deban considerar los antecedentes sobre el acoso y la violencia laboral que consten en la Superintendencia de Educación y en los propios establecimientos.

Dichas medidas resultan del todo necesarias, ya que el sistema de educación en Chile se ha visto tensionado por diferentes hechos de violencia y acoso de público conocimiento, que han involucrado e impactan tanto a las personas trabajadoras de la educación como a los propios alumnos e incluso a sus padres o apoderados.

En este aspecto, si bien la citada Ley N°21.809 reitera que son los sostenedores de los establecimientos educacionales, como entidades empleadoras, los primeros llamados para adoptar medidas de prevención, investigación y sanción de conductas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, como contar con los protocolos y procedimientos de investigación, el énfasis ya no se limita a la convivencia escolar de los estudiantes, sino que extiende expresamente la protección a docentes, asistentes de la educación, equipos directivos y demás trabajadores. De esta forma, se reconoce con

ello que las agresiones, amenazas, situaciones de acoso y factores de riesgo psicosocial presentes en las comunidades educativas, constituyen riesgos laborales que deben ser gestionados preventivamente por parte de las entidades empleadoras con el objeto de contar con espacios laborales seguros y saludables.

Uno de los cambios más relevantes de la regulación emitida por esta Superintendencia, consiste en reconocer que las personas trabajadoras de la educación pueden verse afectados por conductas provenientes no solo de compañeros de trabajo o jefaturas, sino también de alumnos, padres, apoderados y terceros relacionados con la actividad educativa. Estas situaciones pasan a ser consideradas dentro de la gestión preventiva obligatoria de los establecimientos.

Así, los sostenedores deberán elaborar, implementar y mantener actualizado un protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo. Este protocolo ha de construirse con la participación de los trabajadores a través de sus representantes, sindicatos y del equipo de convivencia escolar. Además, deberá contener mecanismos de identificación de riesgos, medidas preventivas, programas de capacitación, indicadores de seguimiento y mecanismos de mejora continua.

En este proceso, los establecimientos deberán identificar y evaluar los riesgos psicosociales laborales que afectan a sus trabajadores. Esto incluye sobrecarga laboral, exposición a violencia, conflictos relacionales, discriminación, acoso, falta de apoyo organizacional y cualquier otra condición que pueda afectar el bienestar psicológico. La evaluación deberá considerar las particularidades del establecimiento, su nivel educativo, índice de vulnerabilidad y antecedentes de convivencia escolar.

Como ya se indicó, la normativa incorpora expresamente las agresiones provenientes de alumnos, padres y apoderados como riesgos que deben ser gestionados por la entidad empleadora. Por lo tanto, gritos, amenazas, hostigamiento, agresiones físicas, violencia digital, por medio de mensajería, redes sociales y cualquier conducta que afecte la integridad de toda persona trabajadora, deberá ser considerada en los procesos preventivos y en la evaluación de riesgos, con el objeto de adoptar medidas preventivas y/o correctivas que correspondan.

Por su parte, en lo que respecta a la capacitación obligatoria, todas las personas trabajadoras, incluyendo directivos y jefaturas, deberán recibir capacitación periódica y verificable en prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, conductas incívicas, sexismo, resolución de conflictos, canales de denuncia y medidas de protección. El objetivo es fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, el buen trato y la prevención.

Además, si bien el equipo de convivencia escolar, incluido el encargado de la coordinación, adquiere un papel relevante en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, participación en la elaboración del protocolo y seguimiento de medidas preventivas, es el sostenedor como entidad empleadora el principal responsable de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

De esta forma, las nuevas exigencias obligan a los establecimientos a desarrollar sistemas más robustos de gestión de riesgos psicosociales laborales. Ya no será suficiente reaccionar frente a incidentes; será necesario demostrar acciones preventivas, indicadores, programas de trabajo, capacitaciones y evidencia de mejora continua.

En definitiva, las entidades empleadoras, en particular las comunidades educativas, con motivo de la Ley N°21.809, deberán adoptar una mirada preventiva e integral, incorporando la realidad de las comunidades educativas y desarrollando mecanismos efectivos para proteger a quienes desempeñan funciones docentes, directivas y de apoyo.

Cabe tener presente que, conforme a lo dispuesto en el artículo 2° letra b) de la ley N°16.395, la presente circular fue sometida a consulta pública en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, entre el 3 y el 24 de julio del presente año.

En atención a las consideraciones expuesta, se imparten las presentes instrucciones en los términos que, a continuación, se indican.

II. MODIFÍCASE EL CAPÍTULO I, LETRA F. OBLIGACIONES EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DEL TÍTULO I. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

1. Incorpórase en el encabezado de la Letra F, antes del último párrafo, los siguientes nuevos párrafos décimo primero, décimo segundo, décimo tercero y décimo cuarto:

“De manera similar, toda comunidad o centro educativo, de conformidad a lo establecido en la Ley N°21.809, “Sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas, con el objetivo de prevenir y erradicar el acoso escolar, la discriminación y todo tipo de violencia en los establecimientos educativos”, deberá adoptar las medidas para la prevención de todas aquellas conductas constitutivas de acoso, violencia o discriminación entre los integrantes de dicha comunidad, además de aquella violencia externa que puedan surgir con otros.

En particular, el sostenedor como entidad empleadora es el principal responsable de la gestión de la prevención de los riesgos laborales y, de acuerdo al artículo 5 de dicha ley, se introdujo en el D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que establece el Estatuto de los Profesionales de la Educación, el deber de contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo que debe contemplar la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales diferenciado según el tipo de funciones de las personas trabajadoras, tanto para los profesionales de la educación, los asistentes de la educación y demás personas trabajadoras del centro educativo, especialmente, considerando aquellos derivados de las condiciones y modalidades educativas del respectivo establecimiento, y de las relaciones e interacciones del trabajo, en vinculación con éste o como resultado de él, y con los demás integrantes de la comunidad educativa u otros.

Para estos efectos, se entenderá por comunidad educativa la “integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos docentes directivos y sostenedores educacionales” en los términos definidos por el artículo 9 del D.F.L. N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación.

Para la elaboración del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, la entidad empleadora en que se encuentre la comunidad o centro educativo puede solicitar la asistencia técnica del respectivo organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744, quienes deben proceder de acuerdo a lo señalado el Título II del Libro IV, esto es, otorgando la asistencia técnica para elaborar y/o actualizar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.”

2. Reemplázase en la letra a) del numeral 2 “Contenidos mínimos del protocolo en la Ley N°21.643”, la segunda oración del número iii, tras el punto seguido, por la siguiente:

“Las conductas pueden ser, entre otras, gritos, amenazas, uso de garabatos, palabras ofensivas o discriminatorias, agresiones psicológicas o físicas, por cualquier medio, incluidos entre otros, mensajes de texto, WhatsApp, plataformas electrónicas y/o redes sociales. Deben considerarse también, atentados, robos, asaltos en el lugar de trabajo y en general cualquier conducta que resulte o pueda resultar en lesión física, daño psicológico o muerte. Se incluye en este concepto las conductas, de alumnos, padres y apoderados o de terceros en el contexto de la educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA), así como también, de pacientes o terceros dirigidas al personal de la salud o en el marco de cualquier de otra actividad laboral que implique este tipo de riesgos de amenazas o atentados.”.

3. Incorpórase en la letra d) del número 2, sobre medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa, lo siguiente:

a) Agrégase en el segundo párrafo, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, la siguiente oración: “En todo proceso de elaboración como de actualización del protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo se deberá considerar la participación de las personas trabajadoras, ya sea a través de sus representantes en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad u organizaciones sindicales, e instancias respectivas.”.

b) Incorpórase en el tercer párrafo, luego de la palabra “empresa”, la expresión: “u organización”.

- c) Agrégase luego de “clientes,” la frase: “usuarios, padres, apoderados, familiares, paciente, entre otros”, eliminando la palabra “etcétera”.
- d) Incorpórase el siguiente nuevo cuarto párrafo: “La Ley N°21.809, ‘Sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas, con el objetivo de prevenir y erradicar el acoso escolar, la discriminación y todo tipo de violencia en los establecimientos educacionales’ establece que los referidos establecimientos deben considerar en la evaluación de los riesgos psicosociales, a lo menos, los antecedentes que dispone el artículo 37 del D.F.L. 1, de 1996, del Ministerio de Educación, esto es, las denuncias con sanción contra el establecimiento en materia de convivencia escolar; antecedentes de procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación, y el tipo de establecimiento, sus niveles, condiciones y modalidades educativas, con el índice de vulnerabilidad que presenta. Para cumplir dicho objetivo, el protocolo de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo de los establecimientos educacionales debe adaptarse considerando su realidad y lo señalado previamente.”.

III. MODIFÍCASE LA LETRA D DEL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS DEL LIBRO IV, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. Incorpóranse las siguientes modificaciones en la letra a) del número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo:
 - a) Agrégase en el segundo párrafo, luego de la palabra “actividad”, la expresión “económica (CIU)”.
 - b) Reemplázase el tercer párrafo por el siguiente: “En este mismo sentido, para la caracterización de la respectiva entidad empleadora, deberán considerar la naturaleza de la interacción con terceros que tengan una relación con la entidad empleadora, por ejemplo, usuarios, pacientes o sus familiares, proveedores, alumnos, padres o apoderados, u otros terceros (por ejemplo delincuencia), el entorno social donde se encuentra el centro de trabajo, así como la historia de interacciones sociales con el entorno (ejemplo, violencia derivada de la delincuencia) que pueda constituir un factor de riesgo de violencia contra las personas trabajadoras. El protocolo aun cuando sea único para la entidad empleadora debe considerar y ajustarse a las diferentes realidades del entorno de cada centro de trabajo. Considerando lo señalado, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, deberán adaptar o ajustar 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, a las necesidades particulares de actividades económicas específicas, como las del sector de la educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA).”.
 - c) Incorpóranse los siguientes nuevos párrafos séptimo, octavo, noveno, décimo, décimo primero y décimo segundo, pasando los actuales párrafos séptimo, octavo y noveno a ser décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto:

“Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, en relación al sector educacional, deberán ajustar el Modelo de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo del Anexo N°53 de la Letra K, Título II, Libro IV, considerando que las entidades empleadoras deberán tener presente, en la evaluación de los riesgos psicosociales, los antecedentes que dispone el inciso segundo del artículo 37 del D.F.L. 1, de 1996, del Ministerio de Educación, esto es, las denuncias con sanción contra el establecimiento en materia de convivencia escolar; los antecedentes de los procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación, y el tipo de establecimiento, sus niveles, condiciones y modalidades educativas, con el índice de vulnerabilidad que presenta, entre otros.

Por su parte, los organismos administradores deberán considerar en la implementación de la actualización del citado protocolo, la asistencia técnica a las entidades empleadoras del sector

educacional en la identificación de los factores organizacionales que puedan afectar la salud mental laboral de docentes y asistentes de la educación, tales como, la carga de trabajo y su distribución, las exigencias psicológicas y emocionales propias del trabajo educativo, la claridad de funciones, la disponibilidad de recursos para desarrollar el trabajo, el liderazgo, la participación de las personas trabajadoras, la comunicación interna, el apoyo organizacional, el reconocimiento, la conciliación entre la vida laboral y personal, las relaciones laborales existentes al interior de la comunidad educativa, entre otros.

Por otro lado, deberán orientar a las entidades empleadoras en el fortalecimiento de sus capacidades institucionales para gestionar preventivamente los factores de riesgo psicosocial que presente el respectivo establecimiento educacional, prescribiendo las medidas preventivas y/o correctivas si corresponde.

Además, los organismos administradores deberán entregar asistencia a las entidades empleadoras para que las acciones preventivas se articulen y sean coherentes con los instrumentos de gestión institucional existentes (por ejemplo, el protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo con el protocolo de convivencia escolar).

Los organismos administradores deberán indicar a las entidades empleadoras que cuando actualicen el protocolo, sometan a la consideración del respectivo Comité Paritario o del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las organizaciones sindicales presentes en el lugar de trabajo -que en el caso del sector público deben entenderse referidas a las asociaciones de funcionarios contempladas en la Ley N°19.296- y de las personas trabajadoras de la entidad empleadora, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, según corresponde, del que forma parte integrante el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, en la forma y oportunidad que dispone el mencionado artículo 57 del D.S. N°44, de 2023, del del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Lo anterior, tiene por objeto la posibilidad de formular observaciones en los términos previstos en dicha norma.”.

- d) Reemplázase en el noveno párrafo actual, que pasa a ser el nuevo décimo quinto, el texto luego de la palabra “periodicidad”, por el siguiente:

“trimestral. El origen de la asistencia técnica reportada, deberá ser diferenciado obligatoriamente para el sector específico de educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA), además del sector salud, mediante el campo del Archivo P10 denominado: “Origen de la asistencia técnica” usando los códigos “N°12: Solicitud empleador educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA)” y/o “N°13: Solicitud empleador sector salud” de la tabla de dominio N°79 del Anexo N°44 Listado de dominios del Sistema Gris, del respectivo Libro IX.”.

- e) Incorpóranse los siguientes párrafos décimo sexto y décimo séptimo nuevos: “Además, los organismos administradores deberán mantener un registro aparte de todas las solicitudes de asistencia técnica en esta materia, por parte de las entidades empleadoras, así como de aquellas programadas en virtud del plan anual de prevención y las que puedan surgir de la asistencia técnica de cualquier naturaleza. Asimismo, deberá mantener un registro de las entidades empleadoras que cuentan con el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, lo que deberán constatar en las actividades de asistencia técnica que otorguen a las entidades empleadoras, por cualquier motivo o naturaleza.

Dichos registros deberán estar actualizado y estar disponibles permanentemente, a solicitud de esta Superintendencia.”.

2. Modifícase la letra b) del número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de la siguiente forma:

- a) Reemplázase el título por el siguiente: “Estrategias formativas en la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo”.

- b) Incorpórase en el primer párrafo, luego de la palabra “relacionadas” y el punto seguido que se reemplaza por una coma “,”, la frase: “así como los factores que pueden condicionarlas, tales como los riesgos psicosociales mal gestionados, el sexismo y las conductas incívicas, con el objeto de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.”.
- c) Intercálase en el tercer párrafo, entre las expresiones: “no discriminación,” y “además de informar qué es el acoso laboral”, el siguiente texto: “asimismo, relevar la adecuada gestión de los riesgos psicosociales, el afrontamiento del sexismo y de las conductas incívicas”.
- d) Incorpóranse los siguientes nuevos párrafos cuarto y quinto, pasando los actuales párrafos cuarto, quinto y sexto a ser el sexto, séptimo y octavo:

“Los organismos administradores incluirán en sus estrategias formativas, técnicas para el desescalamiento de conflictos, en especial en los ámbitos de educación, lo que incluye los conflictos de toda naturaleza que se presenten con alumnos, padres y apoderados. Asimismo, deben incluir actividades de capacitación para gestionar conflictos y sobre habilidades socioemocionales para los equipos directivos y jefaturas.

Los organismos administradores deberán presentar a la Superintendencia de Seguridad Social, en el mes de marzo de cada año y en el marco del Plan Anual de Prevención, un programa anual que especifique cada una de las modalidades de las estrategias formativas, con sus objetivos, público objetivo y cobertura esperada, tanto de entidades empleadoras como de personas trabajadoras, temática, evaluación de cumplimiento de objetivos y de cobertura. En el caso de actividades difundidas por medios digitales, deberán llevar un registro de sus objetivos, el público objetivo y el período en el que la actividad se difundió, así como las métricas de impacto correspondientes.”.

- e) En el párrafo cuarto, que pasa a ser el sexto:
 - i. Intercálase luego de la palabra “administradores” y antes del verbo “deben”, la frase: “, en el marco de las capacitaciones”.
 - ii. Elimínase el número “i. Los comentarios burlones o bromas insultantes en público o en privado relacionados con cuestiones personales, de género, inclusión o de carácter laboral;” pasando el número ii, a ser el nuevo número i, y así sucesivamente.
 - iii. Sustitúyase en el nuevo número iii, que ha pasado a ser ii, la palabra “disensos” por “conflictos”.
- f) Incorpórase el siguiente nuevo párrafo noveno, pasando el párrafo séptimo y octavo a ser el décimo y décimo primero:

“En el sector de la educación, los organismos administradores deberán promover el desarrollo de capacidades o de recursos, tales como el liderazgo, mecanismos de abordaje del equilibrio trabajo - familia, exigencias emocionales, mecanismos para manejar cargas de trabajo, desarrollo profesional, claridad de roles, gestión de situaciones conflictivas con alumnos apoderados o familiares, que, en definitiva, permitan disminuir los riesgos psicosociales laborales para docentes y asistentes de la educación.”.
- g) Incorpórase en el actual párrafo séptimo, que ha pasado a ser el párrafo décimo, luego del punto aparte, la siguiente oración:

“Los organismos administradores deberán incorporar en su Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las capacitaciones señaladas precedentemente, las que deberán tener objetivos, proporción estimada de la población a capacitar y evaluación de la ejecución en su cumplimiento. Los registros de la ejecución de dichas capacitaciones deberán realizarse a partir del año 2027 con la información del último trimestre del año 2026 en adelante.”.

IV. MODIFÍCASE EL CAPÍTULO V, DE LA LETRA F. EVALUACIÓN AMBIENTAL Y DE SALUD, DEL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS DEL LIBRO IV, DE LA SIGUIENTE MANERA:

Incorpóranse las siguientes modificaciones en la letra a) del número 3. Instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre el uso del cuestionario CEAL-SM/SUSESO:

a) Reemplázase el número v, por el siguiente:

“v. Llevar un registro de cada uno de los centros de trabajo de las entidades empleadoras adheridas, registro que deberá incluir la fecha de inicio y de término de cada aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. En aquellos centros de trabajo que no han realizado esa evaluación, se deberá prescribir por parte del organismo administrador la obligación de iniciar el proceso de evaluación de acuerdo al procedimiento de tramitación establecido en la Letra G. Prescripción de medidas de control del Título II del Libro IV. En aquellos centros de trabajo que ya han sido evaluados y en los que se detecte que se aproxima la fecha de reevaluación, se deberá prescribir a la entidad empleadora y a cada centro de trabajo con al menos tres meses de anticipación, la obligación de reevaluar los riesgos psicosociales. En todos estos casos se deberá informar a cada empresa y a cada centro de trabajo que este debe solicitar la habilitación de la plataforma electrónica del cuestionario, para la fecha en que se aplicará, teniendo la precaución de reutilizar el código único de vigilancia (CUV) en cada evaluación.”.

b) Intercálase en el número vi, entre las palabras “lectoescritura” y “podrán”, la frase “que no sean debidas a discapacidad visual”.

c) Agrégase en el número vi, luego del punto aparte que pasa a ser seguido, la siguiente oración: “Además, se deberá notificar a sus empresas adherentes que deben habilitar lectores de pantalla para aquellas personas trabajadoras con discapacidad visual, ya que el cuestionario está diseñado para que sea leído por esos lectores y permitir que las personas puedan contestar el cuestionario de manera independiente, respetando la confidencialidad.”.

V. MODIFÍCASE EL CAPÍTULO II DE LA LETRA C. PROTOCOLO DE ENFERMEDADES MENTALES, TÍTULO III DEL LIBRO III:

Incorpórase en la letra a) Información de condiciones generales de trabajo y empleo, del número 2, los siguientes nuevos párrafos octavo, noveno y décimo:

“En el caso de evaluar centros de trabajo del sector educación, para la correcta calificación del origen del trastorno o dolencia mental, los organismos administradores deberán solicitar los siguientes documentos, de conformidad a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.809:

- i A la Superintendencia de Educación, las denuncias contra el establecimiento que hayan derivado en la aplicación de una sanción por infracción a la normativa educacional en materia de convivencia escolar. La solicitud deberá dirigirse mediante presentación dirigida al nivel central de dicha Superintendencia.
- ii A los establecimientos, los antecedentes de los procedimientos internos realizados frente a conductas de acoso, violencia física o discriminación que hayan afectado a integrantes de la comunidad, con resguardo de la información privada de las partes involucradas.
- iii A los establecimientos, los antecedentes que consideren necesarios para determinar el tipo de establecimiento educativo de que se trata, sus niveles, condiciones y modalidades educativas y el índice de vulnerabilidad que presenta conforme a la regulación vigente de las Instituciones competentes

Estos antecedentes no obstan la obligatoriedad de realizar el procedimiento para la calificación del origen de la enfermedad, considerando que, por ejemplo, el índice de vulnerabilidad que presenta el establecimiento corresponde a un indicador construido para fines educativos y de focalización de recursos, por lo que no debe ser interpretado como un predictor directo de las condiciones laborales de un trabajador (a) en particular.

Los organismos administradores en la solicitud de antecedentes deberán consignar como plazo máximo de remisión 3 días hábiles, contado desde la recepción de dicha petición. Además, para tales efectos deberán establecer un referente técnico de coordinación para la entrega de estos antecedentes, que deberá ser comunicado a la Superintendencia de Educación y al empleador, al momento de solicitar los referidos antecedentes. El método de intercambio de la información como su almacenamiento y resguardo deberá concretarse de manera segura, confidencial y reservada, debiendo ser utilizada y almacenada, solo por el tiempo necesario para su tratamiento en el proceso de evaluación y calificación de la respectiva enfermedad o accidente, cumpliendo con ello el principio de finalidad del tratamiento de datos personales. La información remitida que contenga datos personales deberá ser compartida y almacenada de forma segura según la normativa vigente en materia de protección y tratamiento de datos personales y sensibles, aplicar medidas técnicas como cifrado de archivos, protección con contraseña robusta, enmascaramiento de información sensible y control estricto de acceso para cumplir con el principio de seguridad y confidencialidad. Al respecto, el organismo administrador deberá tener presente para el requerimiento de antecedentes a la Superintendencia de Educación y al empleador, el formato de carta del Anexo N°72 “Carta Solicitud de Antecedentes Ley de Convivencia Educativa y Designación de Referente Técnico”, Letra K, Título II del Libro IV.”.

- VI. INCORPÓRASE EN LA LETRA K, DEL TÍTULO II DEL LIBRO IV, EL ANEXO N°72 “CARTA SOLICITUD DE ANTECEDENTES LEY DE CONVIVENCIA EDUCATIVA Y DESIGNACIÓN DE REFERENTE TÉCNICO”, QUE SE ADJUNTA A ESTA CIRCULAR.**
- VII. MODIFÍCASE EL ANEXO N°44 “LISTADO DE DOMINIOS DEL SISTEMA GRIS”, DE LA LETRA C. ANEXOS, DEL TÍTULO II. GESTIÓN DE REPORTES E INFORMACIÓN PARA LA SUPERVISIÓN (GRIS), DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTES, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Agrégase en la Tabla N°79, los siguientes códigos con sus respectivas descripciones:

TABLA N°	79
Campo	Origen IPER/Asistencia Técnica
Código	Descripción
12	Solicitud empleador educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA).
13	Solicitud empleador sector salud.

VIII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

- Los organismos administradores deberán adaptar, en forma conjunta entre ellos, el modelo de protocolo del Anexo N°53 “Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo” de la Letra K, Título II del Libro IV, a los establecimientos educacionales preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA), de acuerdo a lo señalado en esta circular.
- Los organismos administradores deberán elaborar una actualización del Plan de Trabajo del Plan de Prevención para el sector educación, para el último trimestre de 2026, sobre la asistencia técnica dirigida a la implementación del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo para el sector de la educación preescolar, básica, media y de personas jóvenes y adultas (EPJA), que debe incluir la cantidad y proporción de las entidades empleadoras que recibieron esta prestación preventiva. Sobre el particular, deberán mantener disponible el registro de los resultados de la ejecución de la actualización del Plan de Trabajo, a partir del mes de enero de 2027.
- El primer reporte de las actividades de asistencia técnica diferenciadas en esta materia, a través de los archivos P10-11-12 del Anexo N°29, de la Letra C, Título II del Libro IX, deberá contener

información correspondiente al último trimestre de 2026, y ser remitido a esta Superintendencia, dentro de los primeros 15 días hábiles del mes enero de 2027.

IX. VIGENCIA

Las instrucciones contenidas en la presente circular entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

ANA PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)

**ANEXO N°72. CARTA SOLICITUD DE ANTECEDENTES LEY DE CONVIVENCIA EDUCATIVA Y
DESIGNACIÓN DE REFERENTE TÉCNICO**

Asunto: Solicitud de antecedentes Ley de Convivencia Educativa y designación de referente técnico

Fecha:

A : [Indicar Superintendencia de Educación o identificar el establecimiento educacional, según corresponda]

De: [Identificar el Organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744 respectivo]

Dando cumplimiento a lo instruido por la Superintendencia de Seguridad Social se solicita remita en un plazo máximo de 3 días hábiles, contado desde la fecha de recepción de este oficio, los siguientes antecedentes:

- [precisar antecedente requerido]
- [precisar antecedente requerido]

Además, se solicita informar un referente técnico de coordinación para la entrega de estos antecedentes, indicando su nombre, RUN, correo electrónico y teléfono de contacto.

El método de intercambio de la información como su almacenamiento y resguardo deberá concretarse de manera segura, confidencial y reservada. La información remitida que contenga datos personales deberá ser compartida y almacenada de forma segura según la normativa vigente, aplicar medidas técnicas como cifrado de archivos, protección con contraseña, enmascaramiento de información sensible y control estricto de acceso para cumplir con el principio de seguridad y confidencialidad.

Saludos cordiales,