



**CIRCULAR N° 3873**  
Santiago, 06 / 08 / 2025  
Correlativo Interno N° O-106041-2025

**MATERIA:**

**ASISTENCIA TÉCNICA PARA CONTRIBUIR A DISMINUIR EL RIESGO DE SUICIDIO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, 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**

CFL/ VNC/ JPF/ MFR/ JCC/ GOP/

**DISTRIBUCIÓN:**

MUTUALIDAD DE EMPLEADORES  
Notificado Electrónicamente  
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL  
Notificado Electrónicamente  
EMPRESAS CON ADMINISTRACIÓN DELEGADA  
Notificado Electrónicamente  
FISCALÍA  
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.cl](http://www.suseso.cl) utilizando el siguiente código de verificación: cc0688ca-2f45-4d9a-1177647 o mediante el  
Código QR plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen.



O-106041-2025

**ASISTENCIA TÉCNICA PARA CONTRIBUIR A DISMINUIR EL RIESGO DE  
SUICIDIO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**MODIFICA EL TÍTULO II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, 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, y lo dispuesto en los artículos 12 y 74 de la Ley N°16.744, imparte las siguientes directrices que los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán contemplar en la asistencia técnica para contribuir a disminuir el riesgo de suicidio en el ámbito laboral y modifica con ello el Libro IV. Prestaciones Preventivas del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

## **I. ASPECTOS GENERALES**

El suicidio es un hecho profundamente doloroso. Para los familiares y amigos cercanos la pérdida suele ser incomprensible y desgarradora y se ven sumidos en una profunda tristeza. No siempre se toma en cuenta que también para quienes trabajaban con esa persona suele haber un impacto afectivo, que es aún más intenso cuando el suicidio ha ocurrido en el lugar de trabajo. Todas estas personas, familiares, amigos, compañeros de trabajo, se plantean una angustiante pregunta: “¿Podríamos haber hecho algo para evitarlo?”.

Cada año, más de 700.000 personas en el mundo se quitan la vida y en Chile ocurren más de 1.800 muertes por suicidio, de las que más de un tercio ocurre en personas jóvenes entre los 15 y los 35 años. Existen iniciativas internacionales para prevenir y disminuir las muertes por suicidio, siendo la reducción de su tasa la única meta de salud mental medible para los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas para el año 2030, y el Ministerio de Salud elaboró el Programa Nacional de Prevención del Suicidio en 2013, que está en proceso de actualizando y será la nueva Estrategia Nacional para la Prevención del Suicidio.

El suicidio es un fenómeno complejo, de naturaleza multifactorial, en el que están involucrados factores biológicos, psicológicos, sociales y ambientales. Aunque existe una clara asociación entre conducta suicida y diversos trastornos mentales, en especial los trastornos depresivos y el consumo de sustancias psicotrópicas, muchos actos suicidas ocurren de manera impulsiva en situaciones de crisis, cuando la persona cree haber perdido sus capacidades para afrontar las exigencias cotidianas, cuando existen problemas económicos, de cesantía, crisis familiares o enfermedades crónicas y dolorosas. La Organización Mundial de la Salud señala que los lugares de trabajo pueden ser los sitios donde se sensibilice y promociónen estrategias para afrontar este problema de salud pública. Un entorno de trabajo seguro y saludable contribuye de manera importante al bienestar mental de las personas trabajadoras y, en consecuencia, puede contribuir a disminuir el riesgo de suicidio.

Aun cuando el suicidio por sus características no sea reconocido como un accidente del trabajo o enfermedad profesional, se debe tener presente que un entorno laboral seguro y saludable, que incluya la protección de la salud mental, mediante el control de los factores de riesgo psicosociales y la mantención de un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de las personas, puede constituir un factor protector para disminuir el riesgo de la conducta suicida.

Es posible, en consecuencia, desarrollar una cultura que estimule la resiliencia y evite la toxicidad psicológica en los ambientes de trabajo, teniendo como base la gestión de los riesgos psicosociales, y así se pueden dar pasos para crear una comunidad de trabajo de apoyo y bienestar.

## **II. INCORPÓRASE EN LA LETRA D. ASISTENCIA TÉCNICA, DEL TÍTULO II DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, EL SIGUIENTE NÚMERO 19 NUEVO:**

**“19. Asistencia técnica para disminuir el riesgo de suicidio en el entorno laboral**

Los siguientes principios generales y acciones específicas deben servir como base para la asesoría técnica para disminuir el riesgo de suicidio, que otorguen los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 a las entidades empleadoras que lo requieran.

Principios generales para disminuir el riesgo de suicidio en el lugar de trabajo. La disminución del riesgo de suicidio en los lugares de trabajo debe guiarse sobre los siguientes cuatro ejes principales<sup>1</sup>:

- i. cambio organizacional centrado en la prevención y reducción del estrés laboral (es decir, gestión y vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo)
- ii. desestigmatización de los problemas de salud mental y la búsqueda de ayuda (incluyendo campañas de concientización)
- iii. reconocimiento y detección temprana de las dificultades emocionales y de salud mental en las personas trabajadoras, e
- iv. intervención y tratamiento apropiados mediante programas de salud y asistencia a la persona trabajadora vinculados con recursos comunitarios externos de salud mental (es decir, conocer las redes comunitarias de atención para problemas mentales, tales como consultorios y hospitales públicos, clínicas privadas o centros médicos, redes informáticas o telefónicas de apoyo, donde las personas trabajadoras puedan consultar ante situaciones críticas).

Estos cuatro ejes idealmente debieran considerarse de manera combinada. Desde el punto de vista de la salud pública y ocupacional, especialmente relevante es la gestión y vigilancia de los riesgos psicosociales, que es de responsabilidad de las entidades empleadoras. La adecuada gestión de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y otras acciones similares pueden generar un entorno de trabajo seguro y saludable, y contribuir a la disminución del riesgo de conductas suicidas.

En concordancia con lo anterior, las acciones específicas que las entidades empleadoras deben realizar son:

- a. **Reducción de los riesgos psicosociales y el estrés laboral:** Gestionar adecuadamente, de acuerdo con protocolos vigentes, los riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo su evaluación y modificación. Fomentar la gestión participativa y de diálogo social tal como se especifica en los protocolos. Promover iniciativas de conciliación trabajo y vida privada. Aplicar los protocolos y verificar que estos se cumplan.
- b. **Prevención de la violencia y el acoso:** Mantener y aplicar un protocolo específico para la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, de conformidad a la Ley N°21.643 y al Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, (Número 14. Asistencia técnica en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, de la Letra D. Asistencia técnica, Título II, Libro IV. Prestaciones preventivas) en especial los que tienen razones de género, y el afrontamiento de la violencia por terceros (usuarios, alumnos, pacientes, clientes, otras personas). Aplicar los protocolos vigentes.

Además, las entidades empleadoras pueden realizar las siguientes acciones:

- a. **Liderazgo de bienestar psicológico:** Fomentar una cultura de seguridad psicológica y comunicación abierta. Estimular a los jefes y supervisores a priorizar el bienestar de las personas trabajadoras y modelar comportamientos saludables. Fomentar la comunicación de los problemas mentales y la solicitud de apoyo.

---

<sup>1</sup> OMS. Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo. OMS: Ginebra. 2006. WHO/MNH/MBD/00.8

- b. **Mejora de la comunicación:** Establecer canales regulares para la retroalimentación, proporcionar información sobre recursos de salud mental y ofrecer mecanismos de apoyo anónimos. La evaluación periódica y el conocimiento de los niveles de riesgo y de salud mental son esenciales para promover el bienestar de las personas. Una comunicación efectiva colabora en mantener un sentido de pertenencia y sentido del trabajo.
- c. **Capacitación para empleados y supervisores:** Capacitar en primeros auxilios de salud mental, talleres de prevención del suicidio y recursos de apoyo emocional. Dotar a los supervisores de habilidades para reconocer señales de advertencia y ofrecer apoyo a las personas trabajadoras que hayan presentado dificultades.
- d. **Sistemas de apoyo formales e informales:** Desarrollar programas de asistencia a las personas trabajadoras, redes de apoyo entre pares o grupos de recursos de salud mental. Desarrollar de modo participativo con las personas un entorno de apoyo donde todos se sientan cómodos para buscar ayuda. Mantener contactos con recursos externos que permitan un apoyo especializado en los momentos críticos.
- e. **Protocolos de crisis y respuesta:** Establecer protocolos claros para abordar las emergencias de salud mental, incluidos los riesgos de suicidio, amenazas o intentos realizados. Designar y capacitar equipos de respuesta de crisis sobre procedimientos de intervención en crisis y apoyo posterior al incidente.
- f. **Acceso reducido a medios letales en el trabajo:** Aplicando controles según lo dispuesto en la normativa, de manera de disminuir el riesgo de suicidio. Se debe tener presente que, por el acceso a estos medios, a nivel internacional, se observa un mayor riesgo en guardias, trabajadores agrícolas, trabajadores de la salud humana o veterinaria.
- g. **Controlar sitios de trabajo solitario:** Mantener un catastro de todos los sitios y actividades que se realicen en solitario, con un protocolo preciso que vigile y de seguridad a las personas que deban permanecer así.
- h. **Estímulo al autocuidado:** Fomentar prácticas de autocuidado por parte de la organización a través de talleres, boletines y recursos. Promover la atención plena ('mindfulness'), técnicas de relajación y actividades de reducción del estrés en el lugar de trabajo.

Estas acciones se pueden adaptar considerando las características, necesidades y desafíos específicos de la organización.

En este contexto, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y las empresas de administración delegada, además de la asistencia técnica para la gestión de los riesgos psicosociales laborales, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y la conciliación de la vida privada y laboral, deberán realizar las siguientes acciones:

- a. Difundir los principios antes señalados entre las entidades empleadoras adheridas o afiliadas, por medios digitales o físicos.
- b. Elaboración de material de apoyo para la implementación de medidas, como fichas, guías, manuales o material audiovisual.
- c. Entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras que hayan sido testigos del suicidio o presenciado la escena del suicidio en el lugar de trabajo, según lo dispuesto en la F. Programa de atención psicológica temprana, Título I, Libro V. Prestaciones médicas.

- d. Las actividades de capacitación en esta materia se definirán según las acciones que emanen de la Estrategia Nacional para Prevención del Suicidio 2025-2034, del Ministerio de Salud.”.

### **III. VIGENCIA**

Las modificaciones introducidas por la presente circular, entrarán en vigencia a partir del 1° de diciembre de 2025.

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

#### **DISTRIBUCIÓN:**

- Mutualidades de Empleadores
- Instituto de Seguridad Laboral
- Empresas con administración delegada