

Informe Final Consejo Consultivo Ley Karin



Diagnóstico, desafíos y propuestas de mejora en el marco de la conmemoración de un año de la implementación de la Ley 21.643, Ley Karin

Consejo Ley Karin (2024-2025)



FUNDACIÓN
CARLOS VIAL
ESPANTOSO



Colabora



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

Resumen ejecutivo

A un año de la entrada en vigor de la Ley Karin, el Consejo Consultivo —conformado por representantes del mundo público, empresarial, sindical, académico y legal— ha identificado avances relevantes en su implementación, pero también nudos críticos que obstaculizan su plena efectividad. Entre los principales desafíos se encuentran:

- Retrasos en la tramitación de denuncias por parte de la Dirección del Trabajo.
- Dificultad de aplicar sostenidamente las medidas de resguardo.
- Ambigüedad normativa sobre las personas con facultades de representación.
- Vacíos legales frente a situaciones de violencia ejercida por terceros.

Asimismo, se constata que la ley implica un cambio cultural profundo que aún no ha sido plenamente asumido en todos los sectores, especialmente en lo que respecta a la prevención, y el uso de los canales de denuncia.

El informe contiene una sección de introducción, presentación del Consejo y metodología de trabajo del Consejo; un primer capítulo en el que se presenta un diagnóstico en base a datos y encuestas realizadas por Achs y la Fundación Carlos Vial Espantoso y un segundo capítulo, se propone un conjunto de recomendaciones para fortalecer la implementación y cumplimiento de los plazos establecidos en la ley, incluyendo las siguientes:

- Establecer criterios de admisibilidad y priorización de denuncias.
- Certificar los procesos de investigación de las empresas y/o entidades independientes para entregar más autonomía y contribuir a una tramitación que ofrezca mayor fluidez, resguardando su legitimidad.
- Generar protocolos sectoriales diferenciados, para abordar situaciones de violencia ejercida por terceros.
- Incorporar capacitaciones en técnicas de desescalada de conflictos y manejo de situaciones complejas.
- Fortalecer los mecanismos que aseguren un uso ético y responsable del sistema de denuncias, resguardando su legitimidad.
- Mejorar y potenciar los existentes sistemas de trazabilidad y monitoreo, por medio de la creación de un Observatorio Nacional de la Ley Karin, que complemente la reportabilidad de la DT y Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que tenga como función monitorear su implementación, sistematizar información relevante, generar informes públicos periódicos sobre su impacto en el mundo del trabajo y potenciar la gestión de mejora continua, con el fin de alcanzar una disminución en el número de casos.

Introducción

Sobre el Consejo Consultivo Ley Karin

El buen trato en el trabajo constituye un objetivo compartido y una expresión concreta de relaciones laborales virtuosas. Su promoción impacta directamente en el bienestar, la salud mental y la calidad de vida de las personas, contribuyendo a una sociedad más plena y próspera.

En este contexto, la Asociación Chilena de Seguridad (Achs) y la Fundación Carlos Vial Espantoso (FCVE) impulsaron la creación del Consejo Consultivo Ley Karin, el que se constituyó el 1° de octubre de 2024. El Consejo reúne a representantes del mundo público, empresarial, sindical, académico y legal con el propósito de aportar una mirada experta y diversa que permita analizar, dar seguimiento y proponer mejoras normativas y procedimentales para promover una implementación efectiva y sostenible de la ley,

y contribuir así a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto y el buen trato. El Consejo contó con el acompañamiento técnico de la oficina de abogados GNP Canales.

Desde una perspectiva de diálogo social y prevención, el Consejo trabajó de forma colaborativa en la identificación de nudos críticos, la formulación de propuestas de mejora y la difusión de buenas prácticas.

Su labor culmina con la publicación de este informe, que confiamos será un aporte para la discusión pública y como insumo para los principales actores que cuentan con espacios de injerencia para fortalecer el sistema.



Prólogo

En agosto de 2024 comenzó a regir en Chile la Ley 21.643, conocida como Ley Karin. Esta normativa, que mandata la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, representa no solo un cambio legal, sino también un desafío de implementación, gestión y cambio cultural para las organizaciones y el país. Su implementación efectiva exige mucho más que el cumplimiento formal: requiere sistemas capaces de cumplir con lo que establece la ley, junto con la convicción, liderazgo y compromiso transversal para generar ambientes laborales sanos, seguros y respetuosos.

Conscientes de esta responsabilidad, desde la Achs y la Fundación Carlos Vial Espantoso impulsamos en 2024 la creación del Consejo Consultivo Ley Karin. Esta instancia ha sido, desde su origen, un espacio de colaboración, escucha y construcción conjunta que convocó a representantes del mundo público, empresarial, sindical, académico y legal con un objetivo claro: aportar al proceso de implementación de la ley desde una mirada evaluativa, experta, técnica y diversa.

El Consejo como resultado de su trabajo recoge un diagnóstico sobre las principales tensiones en la implementación de la ley, entre ellas los retrasos en la tramitación de denuncias y las dificultades inherentes al establecimiento de medidas de resguardo por tiempos prolongados. Se han identificado áreas de mejora de la normativa y su puesta en práctica, con el objetivo de contribuir a su perfeccionamiento. En esa línea se entregan un conjunto de propuestas de mejora que apuntan a fortalecer el sistema, como el establecimiento de criterios de admisibilidad de casos, la creación de una taxonomía que permita priorizar, y la necesidad de implementar un sistema de trazabilidad y monitoreo de la implementación de la ley.

Desde la Achs y la Fundación Carlos Vial Espantoso, queremos agradecer la dedicación y la generosidad de quienes se sumaron al Consejo. Esperamos que este informe sea una herramienta valiosa para las autoridades, las empresas, las y los trabajadores y todas las instituciones comprometidas con avanzar hacia entornos laborales más seguros, donde prime el buen trato.



María Isabel Vial
Presidenta Ejecutiva
Fundación Carlos Vial
Espantoso (FCVE)



Juan Luis Moreno
Gerente General
Asociación Chilena de
Seguridad (Achs)

El Consejo



Consejo Consultivo Ley Karin



David Acuña

Expresidente Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

A partir del 28 de mayo es vicepresidente de comunicaciones de la CUT.



Claudia Castro

Gerente Personas Sodimac Chile



Georgeanne Barceló

Vicepresidenta de Personas y Organización AMSA



Lilia Jerez

Abogada Laboral/Socia GNP Canales



David Bravo

Economista y Director del Centro de Estudios Longitudinales UC



Susana Jiménez

Presidenta CPC



Carmen Bueno

Especialista en Seguridad y salud en el Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Miembro del Consejo desde el 25 junio 2025

Entre agosto 2024 y junio 2025, participó **Fabio Bertranou**, Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.



Francisca Jünemann

Presidenta Fundación Chile Mujeres

Consejo Consultivo Ley Karin



Zarko Luksic
Abogado Laboral/
Socio MLV



Alejandro Steilen
Presidente Unión Nacional
de Trabajadores (UNT)



Agustín Molina
Doctor en Psicología de los
RRHH y Profesor Escuela de
Psicología UC



José Tessada
Economista y Director
Escuela Administración UC



Teresita Morán
Country Manager
Buk



Andrea Tokman
Economista Jefe Quiñenco y
Consejera electa Sofofa



Patricia Soto
Superintendente (S) de
Seguridad Social SUSESO
*Miembro del Consejo desde el
16 junio 2025*



Fernanda Valdés
Gerenta Personas
COPEC

Entre agosto 2024 y junio 2025,
participó **Pamela Gana** en el rol de
Superintendente de Seguridad Social
SUSESO.



Las sesiones



Sesiones y metodología

El Consejo sesionó en las siguientes oportunidades:

- 1º de octubre 2024: reflexión inicial, exposición de data contextual y priorización de temas de interés.
- 7 de enero 2025: exposición de la jurisprudencia acumulada y nudos críticos emergentes; actualización de nueva data sobre implementación de Ley Karin (FCVE y Achs).
- 20 de mayo 2025: revisión de desafíos y desarrollo inicial de propuestas de mejoras o buenas prácticas.
- 15 de julio 2025: sesión extraordinaria para compartir y enriquecer un informe con los comentarios de los consejeros para consolidar una versión final conjunta.

Metodología

El presente documento se elaboró a partir de una metodología cualitativa basada en **grupos de discusión estructurados**, guiados por un moderador. Cada sesión se organizó en función de **objetivos específicos previamente definidos** y se inició con la presentación de antecedentes contextuales o datos relevantes, con el propósito de incentivar una conversación informada y basada en evidencia.

Posteriormente, en cada sesión se abrió un espacio de conversación deliberativa en el que todos los consejeros participantes pudieron compartir libremente sus experiencias, perspectivas y propuestas. Para cada sesión se llevó un registro sistemático de los principales puntos abordados, con el fin de validar dichos contenidos en encuentros posteriores y asegurar la trazabilidad del proceso.

En las sesiones finales, los Consejeros revisaron un **borrador del informe de recomendaciones**, formulando observaciones y ajustes que permitieron consensuar y validar colectivamente el documento final.

La elaboración del presente informe final se nutre principalmente de las sesiones del Consejo Consultivo Ley Karin, complementadas con diversas fuentes adicionales, entre ellas:

- Información interna de Achs, relativa a la implementación de la Ley Karin.
- Estudios y reuniones técnicas desarrolladas por la Fundación Carlos Vial Espantoso con actores clave del ámbito público, empresarial y sindical.
- La exposición de nudos críticos y análisis de jurisprudencia relevante presentada por el equipo de GNP Canales Abogados Laborales.
- Los seminarios organizados por Achs y FCVE:
 - “Ley Karin en marcha: un enfoque práctico” (julio 2024)
 - “Impacto Temprano Ley Karin” (octubre 2024)
 - Taller de Jurisprudencia Aplicada en la Ley Karin (abril 2025).



CAPÍTULO I

Diagnóstico

A un año de implementación de la Ley Karin

La entrada en vigencia de la Ley Karin el 1º de agosto de 2024 ha significado una oportunidad para promover entornos laborales más seguros y saludables, al abordar de manera directa la prevención, investigación y sanciones en relación al acoso y la violencia en el trabajo. Esta legislación, se alinea con los principios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile en octubre de 2023, el cual reconoce el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

El buen trato, entendido como un principio estructural de relaciones laborales saludables, impacta positivamente en el bienestar, la salud mental y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Estudios internacionales han demostrado que estas condiciones inciden directamente en variables organizacionales críticas como la motivación, el compromiso, el desempeño, la rotación y el ausentismo laboral, elementos que a su vez fortalecen la sostenibilidad de las organizaciones.

Construir una cultura organizacional basada en el respeto no se logra únicamente mediante la aplicación de normativas. Requiere relaciones cotidianas fundadas en el respeto, la confianza, el aprendizaje colectivo y el fortalecimiento de prácticas preventivas de conductas incívicas que pueden potenciar situaciones de acoso o violencia en el trabajo. La prevención, en este contexto, implica identificar y mitigar riesgos, generando condiciones estructurales que impidan la escalada de conflictos y

fomenten espacios laborales seguros y colaborativos. El compromiso de quienes lideran las organizaciones y el diálogo metódico y con propósito son clave para avanzar en esta dirección.

La implementación de esta ley es, al mismo tiempo, un desafío y una oportunidad de generar un aporte sustantivo al ecosistema laboral del país. Su efectiva adopción exigirá esfuerzos sostenidos en los próximos años para avanzar hacia la transformación cultural que se busca impulsar a nivel nacional, posicionando al buen trato como un pilar fundamental del desarrollo social y económico.



En este camino, el legado de Karin Salgado — trabajadora de la salud pública cuyo caso dio origen a esta ley— nos inspira para construir, desde la empatía y sentido de responsabilidad, un mundo del trabajo donde el respeto mutuo y el autocuidado sea una realidad cotidiana.

¹ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>

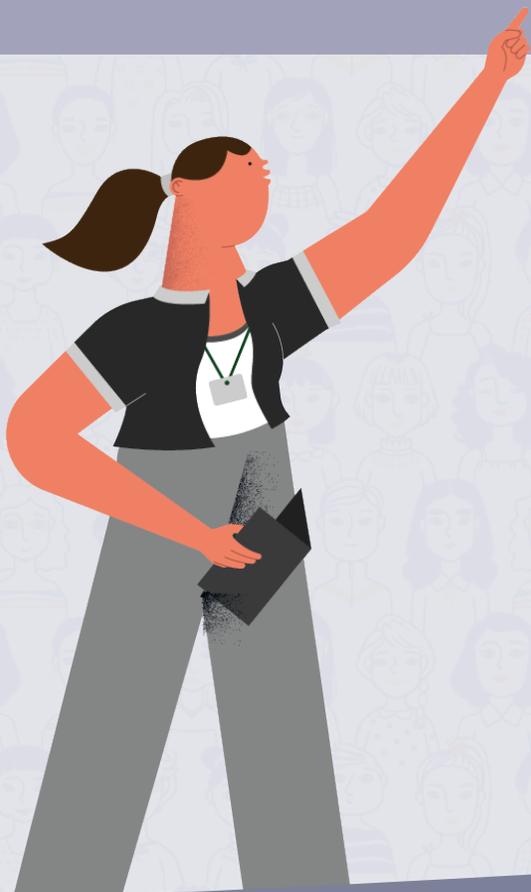
² Gallup (2022), Han, S., Harold, C. M., Oh, I. S., Kim, J. K., & Agolli, A. (2022), Yang, L. Q., Caughlin, D. E., Gazica, M. W., Truxillo, D. M., & Spector, P. E. (2014). Y Yao, J., Lim, S., Guo, C. Y., Ou, A. Y., & Ng, J. W. X. (2022).



La Ley Karin en breve

La **Ley Nº 21.643**, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo. Esta ley toma su nombre por el caso de Karin Salgado, TENS que falleció siendo víctima de una situación de acoso laboral.

Su objetivo es “prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral y sexual, así como la violencia en el trabajo, garantizando espacios de trabajo sanos, seguros y diversos”, bajo el entendido de que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.



La implementación de la Ley Karin en cifras

A partir de la entrada en vigor de la ley, se ha experimentado un aumento de presentaciones de casos de accidentes laborales y eventuales enfermedades profesionales relacionadas con salud mental.

Según cifras internas de la Achs, desde agosto de 2024 las presentaciones por accidentes laborales relacionados con salud mental aumentaron un 60%, y las presentaciones por eventuales enfermedad profesional un 56% respecto de la misma fecha del año anterior (considerando 12 meses, entre agosto 2023 y agosto 2024).

ACCIDENTES LABORALES RELACIONADOS CON SALUD MENTAL:

En el 1er semestre de 2024, previo a la implementación de la Ley, Achs recibía en promedio 11 accidentes laborales con impacto en la salud mental por día hábil. Entre agosto y mayo de 2025, este promedio aumentó a 17 accidentes al día. Es decir, si bien previo a la entrada en vigencia de la ley, ya teníamos accidentes relacionados con de salud mental, con la entrada en vigor estas aumentaron un 60%.

ENFERMEDADES PROFESIONALES:

En presentaciones por potenciales enfermedades profesionales, en el 1er semestre de 2024, Achs recibía un promedio de 71 presentaciones al día, y luego de la entrada en vigencia de la ley, este promedio aumentó a 110 presentaciones diarias: el aumento es de un 56%.



En el periodo comprendido entre agosto 2023 y julio 2025, la mutualidad recibió 19.137 solicitudes de atención psicológica temprana.

Como parte de las prestaciones preventivas que integra la ley, las Mutualidades deben ofrecer a las personas trabajadores que así lo requieran atención psicológica temprana en un plazo de 48 horas. Desde el mes de agosto de 2024 hasta julio 2025, los más de 3.1 millones de trabajadores protegidos por Achs registraron 19.137 atenciones psicológicas tempranas (0,6%), de las cuales 7.973 (un 41,5%) derivó en atención médica, y 35% en alta médica. Cerca de 5.800 casos incluyeron reposo laboral, con un promedio de 16 días de reposo (Fuente: Datos internos Achs, al 31 de julio de 2025).

La mayoría de las presentaciones a la Achs han sido por acoso laboral y existen diferencias significativas entre géneros y por sector en el número de atenciones solicitadas.

Según datos internos de la Achs, aunque el 56% de las personas afiliadas son hombres y el 44% mujeres, las mujeres concentran el 73% de las atenciones psicológicas tempranas (13.934 casos), frente al 27% correspondiente a hombres (5.203 casos). Esto implica que aproximadamente 1 de cada 100 mujeres protegidas ha requerido atención psicológica temprana, en comparación con 1 de cada 300 hombres.

Asimismo, las presentaciones se han concentrado en los servicios de salud (24%), funcionarios gubernamentales y municipales (17%), y comercio y retail (23%). Complementariamente, si se considera la tasa de presentación por cada 100 trabajadores y trabajadoras, los rubros con mayor tasa de presentación son Servicios de Salud (1,4%), Gobierno y Municipios (1,3%), Educación (1,2%).



Existen brechas en la percepción sobre la implementación de la Ley entre los trabajadores respecto de las grandes y pequeñas empresas.

Complementariamente, el Termómetro de la Salud Mental, elaborado por Achs-UC, realizó una medición, que a un año de implementación de la Ley, reporte la percepción de personas empleadas respecto del acceso a información, existencia de protocolos de prevención, y canales de denuncia en los lugares de trabajo. El análisis sugiere una percepción de implementación que ha enfrentado mayores desafíos en las pequeñas y microempresas, que muchas veces enfrentan barreras estructurales para implementar cambios normativos.

Respecto de la implementación de una “Política o protocolo de prevención”:

- El 81,8% de las personas trabajadoras asalariadas dependientes indicó que su empresa o institución cuenta con una política o protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Se observan diferencias importantes según el tamaño de la organización: Sólo 45,2% de quienes trabajan en microempresas reportan que su organización cuenta con una política o protocolo de prevención, versus el 91,2% de quienes trabajan en grandes empresas.

Respecto de haber recibido “Capacitaciones o talleres”:

- Un 57,5% de los trabajadores indica haber recibido capacitación o talleres sobre la aplicación de la Ley relativa a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Sólo 33,8% de quienes trabajan en microempresas reportan haber recibido capacitación o talleres sobre la aplicación de la Ley Karin relativa a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, versus el 69,2% de quienes trabajan en grandes empresas.

Pese a los desafíos, a un año de la entrada en vigor de la Ley es observable que un número importante de trabajadores identifican que su empleador ha realizado alguna acción informativa sobre la Ley.

A seis meses de la promulgación de la Ley Karin, un 83% de los asalariados dependientes indica que su empresa/institución ha realizado alguna de las acciones informativa evaluadas a sus trabajadores:

- Informar sobre la ley: 8 de cada 10 (79,4%) de los trabajadores ha recibido información sobre la Ley Karin.
- Informar sobre el protocolo: 7 de cada 10 trabajadores (70,5%) ha recibido información sobre protocolos asociados a Ley Karin por medio de correos o comunicados.
- Información sobre la existencia de canales de denuncia: 7 de cada 10 trabajadores (68,3%) ha recibido información sobre protocolos asociados a Ley Karin por medio de reuniones informativas.
- Información por medio de material impreso/gráfico: 6 de cada 10 trabajadores (62,5%) ha recibido información sobre protocolos asociados a Ley Karin por medio de carteles, material impreso o digital.

Finalmente, el Termómetro de la Salud Mental Achs-UC reportó que a un año de implementación de la Ley, un 74,6% de los trabajadores informa que en su empresa existen canales de denuncia confidenciales que resguardan al denunciante y al denunciado, y un 70,4% reporta haber recibido información sobre canales de denuncia.

Amplia adopción de acciones exigidas por la Ley Karin a las empresas, aunque persiste una menor integración de medidas con enfoque preventivo.

Complementariamente, el estudio “Reformas Laborales en Chile: implementación, balance y desafíos” realizado por la Fundación Carlos Vial Espantoso entrega percepciones sobre la implementación de la Ley Karin de 90 gerencias de personas (representando a más de 198 mil trabajadores) como de 123 dirigentes sindicales (representando a más de 75 mil socios) de grandes empresas en Chile. La muestra fue recogida entre febrero y abril de 2025.

A ocho meses de su entrada en vigencia, el análisis de los resultados del estudio, revela que un alto porcentaje de las empresas encuestadas declara haber incorporado completamente varios elementos fundamentales exigidos por la normativa. Entre estos se destacan la implementación de canales de denuncia internos (97%), la creación de protocolos para la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo (94%), así como la adopción de medidas de resguardo para las personas involucradas (94%). Además, el 92% de las organizaciones encuestadas ha integrado estos protocolos y procedimientos de investigación y sanción en sus Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

Sin embargo, las mismas empresas perciben que aún persisten desafíos en áreas clave vinculadas a la prevención y gestión proactiva de riesgos. En lo que respecta a capacitaciones sobre riesgos identificados, medidas de mitigación y mecanismos de investigación y denuncia, el 15% de las empresas encuestadas declara que ha avanzado de manera parcial y el 2% aún no ha avanzado en esta área. Además, la identificación de factores de riesgo asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo muestra que un 16% de las empresas señala contar con un avance parcial y un 5% de empresas sin avances.

La complejidad percibida en la implementación de medidas exigidas por la Ley Karin varía ampliamente, con los canales de denuncia considerados como los más simples de implementar y las medidas de resguardo como las más desafiantes.

El análisis de la complejidad percibida en la implementación de las medidas exigidas por la Ley Karin revela una diversidad de opiniones entre las organizaciones. Las medidas de resguardo para las personas involucradas destacan como las más desafiantes, con un 42% de las empresas calificándolas como complejas o muy complejas de implementar. En contraste, las acciones de capacitación sobre la Ley Karin y la comunicación y difusión de los protocolos y procedimientos de investigación y sanción son vistas como más accesibles, por un 56% y 63% de empresas, respectivamente, que las consideran sencillas o muy sencillas de implementar. Finalmente, la implementación de canales de denuncia es percibida como la menos desafiante, con un 77% de las organizaciones reportando que este proceso ha sido sencillo o muy sencillo de llevar a cabo.



Las organizaciones identifican como nudos críticos los tiempos de resolución en la Dirección del Trabajo, los altos costos de gestión y dificultades en la aplicación de medidas de resguardo.

Los resultados del estudio muestran que las organizaciones enfrentan una serie de nudos críticos en la implementación de la Ley Karin. El principal desafío, señalado por un 70%, radica en los tiempos de resolución de las denuncias ante la Dirección del Trabajo (DT). Esta preocupación sugiere que la lentitud en los procesos genera frustración y dificulta la gestión oportuna de los casos dentro de las empresas. Además, el 52% de las organizaciones reporta altos costos de gestión y tiempos prolongados en los procesos requeridos por la ley, lo que genera una carga significativa para áreas como recursos humanos, auditoría y fiscalía. Otro aspecto crítico es la implementación práctica de medidas de resguardo, mencionada por el 41% de los encuestados.



La participación sindical en la implementación de la Ley Karin es dispar, con mayor presencia en la aplicación de canales de denuncia y comunicación, pero limitada en procesos de investigación y medidas de resguardo³.

En relación con la participación sindical en la implementación de la Ley Karin, los resultados del estudio revelan diferencias importantes en el nivel de involucramiento de los sindicatos en el diseño de elementos clave para el cumplimiento de esta normativa. Los resultados indican que las áreas con mayor participación sindical son la implementación de canales de denuncia dentro de la organización (50% de alta o muy alta participación) y la comunicación y difusión del protocolo de prevención y procedimientos de investigación y sanción (49%). Esto sugiere que, en estos aspectos, las grandes empresas han incorporado activamente a los sindicatos, probablemente reconociendo su importancia en la difusión y comunicación con sus bases para promover entornos laborales seguros y respetuosos. En contraste, los sindicatos han tenido menos participación en el diseño de procedimientos de investigación y sanción (28% de alta o muy alta participación) y en la implementación de medidas de resguardo para las personas involucradas (32%). Estos resultados reflejan que estos procesos, que implican componentes técnicos en su diseño, se desarrollan principalmente desde la administración de las empresas, sin una integración de los representantes sindicales en su bajada práctica.

³Considerar que los sindicatos se encuentran presentes principalmente en la gran empresa (52,1%) y mediana empresa (15,7%) , con escasa presencia en la pequeña empresa, y prácticamente sin presencia en las micro empresas (1,3%) (mayor detalle ver ENCLA 2023).

Cifras Oficiales de la Dirección del Trabajo

Denuncias reportadas a la DT entre agosto de 2024, y junio de 2025

El pasado 1° de agosto, el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social realizó una evaluación con motivo del primer año de vigencia de la ley.

El reporte incluyó cifras de denuncias recibidas por la Dirección del Trabajo en el marco de la Ley Karin, divididas por tamaño de empresa y sector económico. Este análisis complementa el trabajo desarrollado por el Consejo, y permite poner en perspectiva la situación que han observado las empresas, los trabajadores y la Achs.

- Entre agosto de 2024 y junio de 2025, la DT registró 44.212 denuncias. El 44% de estas se ingresó por vía web, un 38% de forma presencial y un 18% fue derivado por los empleadores. Del total, un 42% (18.367) corresponden a denuncias relacionadas con la Ley Karin, un 40% a otras materias y un 18% aún está pendiente de clasificación.
- Durante el mismo periodo, la DT realizó 2.117 fiscalizaciones y cursó 993 multas por incumplimientos. En el 21,3% (747 casos) de las fiscalizaciones cerradas clasificadas bajo Ley Karin se constató alguna vulneración. En un 78,7% (2.766) no se constató.

Al igual que en los registros que ha reportado la Superintendencia de Seguridad Social, un 66,4% de las denuncias fueron presentadas por mujeres, y el acoso laboral fue la principal causa, representando un 87,5% de los casos.

- Por su parte, los registros de la Superintendencia de Seguridad Social indican que la medida de resguardo más aplicada ante este tipo de denuncias fue la Atención Psicológica Temprana (APT), presente en el 71% de los casos. También se registraron medidas como separación física (43%), trabajo remoto (5%) y suspensión de funciones (4%).

Fuente: Informe Semestral Dirección del Trabajo al 30 de junio 2025; presentado con fecha 1 de Agosto de 2025, disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-761437.html>



CAPÍTULO II

DESAFÍOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

A partir del análisis y del trabajo en las sesiones de trabajo, se identifican 3 dimensiones y 7 desafíos respecto a la implementación de la Ley Karin y variadas ideas y propuestas de mejoras para abordarlos.

I. Dimensión administrativa procedimental

II. Dimensión legal y/o alcances de la ley

III. Dimensión de implementación



I. Dimensión administrativa procedimental



I.1 Respeto de los tiempos de tramitación por parte de la Dirección del Trabajo (DT) y el volumen de denuncias

Nudos Críticos

- Los antecedentes analizados por el Consejo Consultivo Ley Karin, dan cuenta de un alto número de denuncias presentadas por personas trabajadoras, cuyo volumen se ha mantenido constante en este año de vigencia de la norma. En lo que respecta a la tramitación de estas denuncias, la ley permite que éstas se presenten tanto ante el empleador como ante la Inspección del Trabajo, contemplando además la facultad de la empresa de derivarlas a dicha institución. Luego, aún cuando la investigación sea realizada por el empleador, ésta debe ser remitida a la Inspección del Trabajo, la cual tiene un plazo de 30 días para pronunciarse sobre la misma.
- Esta estructura procedimental ha generado una sobrecarga en la Dirección del Trabajo, ocasionando demoras de hasta seis meses en la tramitación de denuncias, con lo cual se incumplen los plazos establecidos por la ley.
- Por otra parte, mientras no concluya la investigación deben mantenerse las medidas de resguardo respecto de las personas involucradas en la denuncia. Sin embargo, al tratarse de medidas de carácter temporal, su prolongación en el tiempo genera incertidumbre y tensión entre los intervinientes.
- La demora en la resolución de las denuncias afecta directamente a la dignidad de las personas involucradas y puede tener implicancias negativas en su salud mental, en el clima laboral, la confianza en el proceso y la legitimidad de las investigaciones.

Propuestas de mejora

- El Consejo Consultivo Ley Karin propone una revisión del procedimiento establecido para la tramitación de denuncias, de manera que se pueda lograr el cumplimiento efectivo de los plazos establecidos en la normativa. Una alternativa es establecer -por vía reglamentaria- un **mecanismo de admisibilidad de denuncias**. También se sugiere facultar a la DT para establecer un sistema de priorización y/o categorización de denuncias, según el nivel de urgencia (estableciendo, por ejemplo, prioridad de tramitación para casos con impacto grave en la salud mental y/o de índole sexual).
- Asimismo, el Consejo propone avanzar hacia la implementación de medidas tendientes a **fortalecer el valor institucional de los informes internos de las empresas**, especialmente si se definiera avanzar hacia una normativa que otorgue mayor responsabilidad a las organizaciones en la tramitación de las denuncias recibidas. Lo anterior permitiría dotar a dichos informes de eficacia propia, sin que su validez dependa necesariamente de una validación posterior por parte de la Dirección del Trabajo.
- Como mecanismo para fortalecer la confianza en informes internos, se propone la creación de un **Sistema de Certificación y/o un Sello de Certificación** que acredite que una empresa cuenta con procesos internos adecuados para gestionar sus denuncias en materia de violencia y acoso. Esta acreditación debiese considerar criterios para su renovación y podría permitir resolver internamente los casos, contribuyendo a descongestionar la DT y aumentar la confianza en el sistema. Ello, junto con permitir que consultores externos calificados y acreditados puedan asumir la investigación en el caso de personas con facultades de representación.
- Se sugiere analizar las causas específicas de la demora en la tramitación de denuncias al interior de la Dirección del Trabajo, con un fuerte foco en la gestión. Este análisis permitiría cuantificar el impacto en días promedio de resolución según tipo de denuncia, tipo de empresa, entre otras variables relevantes. En función de ello, se sugiere generar un Plan de Fortalecimiento de la Gestión -que, encabezado por la Dirección del Trabajo-, permita cumplir con los plazos establecidos en la normativa.





I.2 Respeto de la implementación de las medidas de resguardo, su aplicación y limitaciones

Nudos Críticos

- En materia de la implementación de medidas de resguardo, el Consejo Consultivo Ley Karin ha recabado antecedentes sobre la **dificultad -y en muchos casos imposibilidad- de aplicar o mantener ciertas medidas de resguardo por los extensos períodos que están durando las investigaciones.** En particular, puede resultar complejo mantener la separación de los espacios físicos de los trabajadores involucrados o la aplicación de teletrabajo para ciertas funciones.
- En esta línea, si la investigación es realizada por la DT, es esta institución la que determina las medidas de resguardo aplicables, las que son de tipo genérico, sin reconocer las particularidades de cada empresa. Por lo anterior, se ha planteado la necesidad de contar con una mayor comunicación con la DT para aplicar cambios en las medidas de resguardo de ser necesario.
- También se han reportado casos en los cuales se ha estimado por parte de las personas involucradas que las medidas de resguardo aplicadas han sido arbitrarias o vulneratorias de sus derechos fundamentales. Lo anterior, puede generar riesgo de incumplimientos o demandas.

Propuestas de mejora

- Respeto al proceso de implementación de medidas de resguardo, el **Consejo Consultivo Ley Karin** sugiere **formalizar las posibles medidas de resguardo** en reglamentos internos de las empresas.
- El Consejo establece la necesidad de reforzar que las **medidas de resguardo** se adoptan respecto de los involucrados en la investigación, esto es, tanto respecto de la persona denunciante como denunciada. Éstas medidas son de aplicación inmediata una vez recibida la denuncia, en protección de la presunta víctima. Es deber del empleador implementarlas y velar por su efectivo cumplimiento.
- En la misma línea, se sugiere explicitar que las empresas y/o instituciones podrán **adaptar las medidas de resguardo**, de modo que puedan gestionarlas de la manera más efectiva de acuerdo a las condiciones y características de cada puesto de trabajo, manteniendo el sentido en el que fueron previstas.
- Asimismo, se propone otorgar **mayores grados de adaptabilidad** en la aplicación de estas medidas cuando el tiempo de resolución del caso exceda el plazo legal, junto con la revisión y/o incorporación de canales de comunicación expeditos y claros para solicitar desistimientos o cambios en las medidas resguardo.

II. Dimensión legal y/o alcances de la ley



II.1 Respecto a las facultades de representación y la aplicación del artículo 12 del reglamento, que refiere al artículo 4 Código del Trabajo, se observa ambigüedad legal sobre personas con facultades de representación.

Nudos Críticos

- El Reglamento de la Ley Karin, Decreto N°21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el empleador deberá derivar a la Dirección del Trabajo las denuncias dirigidas “a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo”. Este se refiere a trabajadores que representan al empleador, como gerentes, administradores y en general, las personas que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración. La derivación obligatoria a la DT de las denuncias dirigidas a estas personas no está establecida en la Ley, sino que se especificó posteriormente vía reglamento.
- En el primer año de implementación de la Ley, el Consejo Consultivo ha advertido una **falta de claridad respecto de la interpretación y aplicación del referido artículo 12 inc. 5° del Reglamento de la Ley**. En específico, se observa una confusión respecto de qué cargos aplican como “representantes”. Al respecto, se advierte que hay cargos como gerentes, supervisores y/o jefes de planta, en los que la interpretación de aplicabilidad del artículo 4 puede resultar confusa y no alineada con lo que se espera del cumplimiento de la ley.
- Asimismo, el Consejo sugiere que se analice la obligatoriedad de derivar a la DT todos estos casos, que pudieran estar afectando el volumen de denuncias y la carga de tramitación de la Dirección del Trabajo.

Propuestas de mejora

- Entre las medidas enfocadas en mejorar el proceso mediante el cual se establecen las facultades de representación, el **Consejo Ley Karin** propone **reconsiderar el artículo 12 inc. 5° del Reglamento de la Ley**, que establece que: “Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación”.
- En este contexto, se sugiere **realizar ajustes normativos que precisen y acoten el alcance del artículo 4**, como por ejemplo:
 - Permitir que consultores externos calificados y acreditados puedan asumir la investigación de estos casos, modificando la disposición actual de derivarlos obligatoriamente a la DT. Se sugiere implementar un Programa Piloto de Certificación durante el año 2026.
 - Permitir que la DT priorice la tramitación de estos casos (artículo 4), por cuanto se relacionan con cargos de alta responsabilidad que tienen un gran impacto en los equipos y el funcionamiento de la organización.
 - Complementariamente, el Consejo propone realizar capacitaciones específicas para empleadores sobre la interpretación de este artículo.





II.2 Respeto a las limitaciones de la aplicación normativa ante situaciones de violencia de terceros (clientes, proveedores, subcontratistas, entre otros)

Nudos Críticos

- Uno de los nudos críticos identificados por el Consejo Consultivo durante el primer año de implementación de la Ley Karin se refiere a las **limitaciones en la aplicación normativa en contextos que involucran a trabajadores afectados por violencia externa o de terceros**. En estos casos, se ha observado una falta de claridad respecto de las responsabilidades y alcances de la Ley, lo que dificulta su aplicación efectiva y genera incertidumbre tanto en empleadores como en trabajadores.
- El Consejo ha enfatizado que, para que la ley cumpla con sus objetivos y responda a las expectativas de protección y prevención, es fundamental que su implementación se base en **criterios de razonabilidad y factibilidad operativa**. Esto implica reconocer las particularidades de los distintos sectores productivos y las condiciones y contextos en las que se desarrollan las relaciones laborales.
- En este sentido, se ha advertido que existen sectores de actividad donde la **violencia ejercida por terceros** adquiere una especial relevancia, como es el caso del comercio, la educación y la salud. En estos ámbitos, el contacto directo con clientes, apoderados o pacientes, así como la exposición a situaciones de riesgo delictual, aumenta la probabilidad de hechos de violencia cuya ocurrencia escapa al control y responsabilidad directa del empleador.

Propuestas de mejora

- El Consejo recomienda avanzar en el **desarrollo de protocolos específicos** para abordar situaciones de violencia ejercida por terceros, especialmente en sectores donde esta problemática es más frecuente, como el comercio, la educación y la salud. En estos ámbitos, el contacto directo con clientes, apoderados o pacientes expone a los trabajadores a situaciones de riesgo que requieren respuestas diferenciadas. Para abordar este desafío, se sugiere **incorporar capacitaciones en técnicas de desescalada de conflictos** y manejo de situaciones complejas con terceros, dirigidas tanto a trabajadores como a jefaturas. Asimismo, se sugiere **elaborar guías sectoriales** que orienten la prevención y gestión de estos casos, con especial foco en sectores de alta exposición, y en base el intercambio de experiencias internas e interorganizacionales en torno a la gestión de estos casos. En esta línea, el fortalecimiento del trabajo conjunto entre las mutualidades y el mundo privado, especialmente en el acompañamiento a pequeñas y medianas empresas, para que cuenten con herramientas efectivas de prevención y respuesta, es clave.
- El Consejo sugiere **clarificar responsabilidades frente a trabajadores de empresas subcontratistas y externas**. Dado el creciente uso de figuras de subcontratación y trabajo externo, el Consejo plantea la necesidad de ajustar el marco normativo para definir con mayor precisión las responsabilidades de las empresas principales frente a situaciones de violencia de terceros que afecten a estos trabajadores. Se enfatiza que dichas responsabilidades deben considerar el grado de control e influencia real que la empresa puede ejercer sobre el entorno laboral. En esta línea, el Consejo sugiere **promover, como buena práctica entre privados, el establecimiento de acuerdos o estándares de buen trato entre empresas mandantes y subcontratistas**, y reforzar que el **principal ámbito de acción de las empresas debe centrarse en la prevención**, más que en la sanción, especialmente cuando no tienen control directo sobre los agresores.
- El Consejo propone que se evalúe la posibilidad de que la ley contemple **sanciones específicas para terceros que incurran en actos de violencia o acoso**, con el fin de generar un **efecto disuasivo** y reforzar el mensaje de que este tipo de conductas no serán toleradas, independientemente del vínculo contractual con la organización.

III. Dimensión de implementación



III.1 La Ley propone un cambio cultural profundo, que ha enfrentado dificultades en su implementación, observándose una desigual apropiación cultural en instituciones de distintos tamaños y sectores económicos.

Nudos Críticos

- El Consejo Consultivo Ley Karin ha identificado una serie de **obstáculos que pudieran estar dificultando la implementación efectiva de la normativa**, especialmente en lo que respecta a su dimensión preventiva y transformadora de espacios laborales. Uno de los principales desafíos observados es la **apropiación del espíritu preventivo de la ley**, lo que se traduce en una baja priorización de medidas clave como la identificación de factores de riesgo psicosocial y la capacitación para la prevención del acoso laboral. Según el informe “Reformas Laborales en Chile: implementación, balance y desafíos” (FCVE, 2025) estas áreas presentan los menores niveles de avance, lo que evidencia una brecha significativa entre el mandato normativo y su aplicación práctica. A modo de ejemplo, a un año de la implementación de la Ley Karin, se ha reportado falta de conocimiento sobre lo qué es y cómo se accede a la atención psicológica temprana.
- Asimismo, el Consejo ha advertido que **las pequeñas y micro empresas enfrentan mayores dificultades para invertir en medidas preventivas**, como la definición del protocolo, la implementación de los canales de denuncia o la entrega de capacitaciones e información a los trabajadores, ya sea por limitaciones presupuestarias, falta de capacidades técnicas o ausencia de acompañamiento institucional. Esta situación genera un riesgo de desigualdad en la protección de los trabajadores, dependiendo del tamaño y recursos de la organización en la que se desempeñan.
- Finalmente, se identifican **culturas organizacionales fuertemente arraigadas** en sectores como la construcción y la agricultura, donde los procesos de cambio suelen ser más lentos y complejos. En estos contextos, la implementación de la ley requiere estrategias diferenciadas, que consideren las particularidades del entorno laboral y promuevan una transformación progresiva pero sostenida.
- El impacto potencial de estos desafíos sobre el mundo del trabajo es significativo. Si no se abordan de manera oportuna, existe el riesgo de que la Ley Karin no logre consolidarse como una herramienta efectiva de prevención y reparación. Por ello, **el Consejo enfatiza la necesidad de avanzar hacia una cultura organizacional preventiva**, basada en la formación, el diálogo social y la corresponsabilidad, como pilares fundamentales para garantizar ambientes laborales, seguros y saludables.



Propuestas de mejora

- Se propone **reforzar el rol de las mutualidades y de la Dirección del Trabajo** como actores clave en la formación y el acompañamiento técnico a las empresas. En particular, el Consejo sugiere implementar **formación on-line obligatoria para todas las personas trabajadoras afiliadas al sistema previsional**, con contenidos orientados a la prevención del maltrato y el acoso laboral, y que esta formación se repita periódicamente. Finalmente, **reforzar el apoyo de las mutualidades a las pequeñas y micro empresas**, mediante capacitaciones adaptadas a sus realidades operativas y recursos disponibles.
- Reconociendo que la violencia laboral puede enfrentar desafíos diferenciados según el sector productivo o rubro, el Consejo recomienda diseñar e implementar **protocolos sectoriales específicos**, especialmente en áreas con alta prevalencia de denuncias como educación y comercio. Asimismo, desarrollar estrategias de capacitación personalizadas, que respondan a las características y desafíos propios de cada sector, incluyendo herramientas prácticas para la prevención y el manejo de conflictos.
- Se propone evaluar el **diseño e implementación de nuevos programas de apoyo psicológico**, integrados a los protocolos preventivos, que permitan una atención temprana y accesible para trabajadores/as expuestos a situaciones de maltrato o violencia laboral.
- El Consejo recomienda **propiciar intercambio de buenas prácticas** al interior de las organizaciones, que permitan compartir experiencias, aprendizajes y desafíos en la implementación de la ley, junto con **fomentar espacios de diálogo social al interior de las organizaciones**, que incentiven la participación efectiva de las personas trabajadoras en la implementación de la Ley Karin. Se sugiere, además, **incrementar la participación de sindicatos y comités paritarios en la elaboración de reglamentos y protocolos**.
- Asimismo, el Consejo propone implementar un **Programa de Embajadores del Buen Trato**, conformado por líderes capacitados en cada empresa, con el objetivo de promover activamente los principios de la ley. Este programa podría incluir talleres intergeneracionales, orientados a alinear percepciones sobre el maltrato laboral y fomentar una comprensión común del buen trato.



III.2 Promover el uso ético y responsable de las denuncias

Nudos Críticos

- Si bien la ley ha permitido visibilizar situaciones de maltrato y acoso que antes permanecían silenciadas, para el Consejo, uno de los desafíos emergentes observados en el proceso de implementación de la Ley Karin es la **preocupación por el uso instrumental o infundado del sistema, ya sea mediante la formulación de denuncias referidas a otros incumplimientos laborales, o bien a través de la utilización de la propia Ley Karin con fines ajenos a su espíritu**. Esta situación ha comenzado a generar tensiones tanto en el ámbito organizacional como institucional, lo que refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos de orientación, formación y aplicación rigurosa del procedimiento, a fin de resguardar su legitimidad y eficacia.
- Empleadores y expertos legales han advertido una creciente **sensación de temor de los trabajadores, -entre ellos ejecutivos-, ante la posibilidad de ser denunciados injustamente o con fines distintos a los planteados en el espíritu de la Ley**, lo que podría generar efectos inhibitorios sobre el liderazgo, la toma de decisiones y la gestión de equipos. Esta percepción podría erosionar la disposición a involucrarse activamente en procesos de prevención y resolución de conflictos.
- Se observa que, en el ámbito privado, hay una **ausencia de sanciones claras frente a un uso indebido de la ley con mala fe**, lo que contrasta con el sector público, donde este tipo de conductas puede derivar en faltas a la probidad o incluso en la terminación del vínculo laboral. Esta asimetría normativa genera incertidumbre y puede afectar la credibilidad del sistema en su conjunto.
- No obstante lo anterior, el Consejo considera necesario **fortalecer el sistema sin deslegitimar las denuncias reales ni cuestionar a priori la veracidad de los relatos**. La cifra de denuncias, que ha aumentado significativamente desde la entrada en vigencia de la ley, da cuenta de una realidad preocupante en los entornos laborales, que requiere respuestas institucionales sólidas, pero también un equilibrio entre la protección de los derechos y la garantía de un debido proceso.

Propuestas de mejora

- Respecto al fortalecimiento de la credibilidad de la ley, el Consejo establece la necesidad de **fortalecer los mecanismos que aseguren un uso ético y responsable del sistema de denuncias**, resguardando su legitimidad y evitando que posibles usos maliciosos afecten a la confianza en la ley, la protección de los trabajadores y la convivencia laboral.
- Al respecto, el Consejo sugiere la **promoción del uso ético de la ley a través de directrices públicas y campañas informativas**, que refuercen los principios de la Ley Karin, destacando tanto los derechos de las personas trabajadoras como sus deberes en el uso responsable del sistema de denuncias.
- También se propone el estudio de **mecanismos para identificar y, en su caso, sancionar posibles denuncias infundadas**. A este respecto, se sugiere reglamentar o normar en los casos que corresponda, similar y/o equivalente a la normativa vigente en el servicio público, en donde se establece que, además de contravenir especialmente el principio de probidad administrativa por “ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo”, también lo son el efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado y, por tanto, pueden ser causal de terminación de la relación laboral de los funcionarios públicos. Estas sanciones deben ser equilibradas con mecanismos de protección robustos para los denunciantes legítimos, de modo que no se genere un efecto inhibitorio sobre quienes enfrentan situaciones reales de maltrato o acoso.
- Se propone que las empresas o instituciones puedan incorporar -como buena práctica-, **en sus reglamentos internos de orden, higiene y seguridad**, disposiciones específicas sobre las consecuencias de presentar denuncias infundadas de manera intencional, asegurando que estas medidas sean proporcionales, reglamentadas y respetuosas del debido proceso.



III.3 Se percibe un espacio de mejora respecto de la trazabilidad de casos y en los mecanismos de monitoreo e impacto de la normativa.

Nudos Críticos

- Se ha señalado la **ausencia de mecanismos ágiles, expeditos y accesibles de comunicación con la Dirección del Trabajo**, particularmente en lo que respecta a la posibilidad de presentar desistimientos⁴ o renuncia a la denuncia realizada por parte de los trabajadores, renuncia a la derivación realizada a ese Servicio por parte de los empleadores y la solicitud de modificación de medidas de resguardo. Esta limitación genera incertidumbre en los procesos, retrasa la toma de decisiones y puede afectar la protección efectiva de las personas involucradas.
- Se ha reportado una **falta de trazabilidad de los casos, informes y derivaciones vinculados a la Ley Karin**, lo que dificulta el seguimiento de las acciones adoptadas, la evaluación de su efectividad y la identificación de patrones o alertas tempranas. Esta carencia compromete la capacidad institucional de responder de manera oportuna y coordinada ante situaciones de riesgo.
- Actualmente **no existen sistemas de monitoreo que permitan evaluar de forma continua las prácticas implementadas ni el impacto real de la ley en los entornos laborales**. La falta de estas herramientas limita el aprendizaje institucional, impide la retroalimentación basada en evidencia y debilita el enfoque preventivo que constituye uno de los pilares centrales de la normativa.

Propuestas de mejora

- Se sugiere fortalecer el **Sistema de Monitoreo** que permita generar información desagregada por sector económico, tamaño de empresa, región y actores involucrados. Este sistema debería identificar casos prioritarios, periodos sensibles, buenas prácticas y señales de alerta temprana, contribuyendo así a un enfoque preventivo y de mejora continua.
- El Consejo sugiere la creación de un **Observatorio Nacional de la Ley Karin**, que tenga como función monitorear su implementación, sistematizar información relevante y generar informes públicos periódicos sobre su impacto en el mundo del trabajo y permitir la gestión enfocada en mejora continua⁵. En este contexto, el Consejo propone **definir un conjunto de indicadores clave de desempeño para evaluar la efectividad del sistema**, tales como: reducción de denuncias por acoso laboral, aumento de capacitaciones preventivas, mejora en los resultados de encuestas de clima laboral (como CEAL-SM), entre otros. Finalmente, el Consejo recomienda que el Observatorio pueda **establecer una política de evaluación de resultados e impacto con informes públicos**, que promueva la transparencia institucional y el aprendizaje colectivo. Asimismo, se sugiere fomentar instancias de intercambio de buenas prácticas entre organizaciones, como una estrategia para fortalecer capacidades y consolidar una cultura preventiva.

⁴Al respecto, se debe considerar el reciente Dictamen Ord. 515/21 con fecha 4 agosto de 2025, pronunciado por la Dirección del Trabajo, que señala que atendido el procedimiento establecido en el Art. 211-B y siguientes se inicia por denuncia de la persona afectada, esta puede desistirse, debiendo quedar registro por escrito, de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada.

⁵Es importante considerar que la creación del Observatorio Nacional de la Ley Karin debe complementarse con los reportes establecidos en la normativa y se justifica en la medida en la que permita levantar alertas, y gestionar la mejora continua de esta normativa.

■ El Consejo Consultivo Ley Karin valora el anuncio de la DT sobre la futura implementación de una “Plataforma Única Nacional”. Al respecto, se sugiere que el desarrollo e implementación de la **plataforma única nacional asegure el cumplimiento de estándares mínimos** de protección de datos personales, accesibilidad para empresas y enfoque en usabilidad.

□ En específico, el Consejo recomienda que la plataforma contemple la posibilidad de **integración con otros sistemas de trazabilidad institucional**, como por ejemplo, el Sistema de Monitoreo de Riesgos Psicosociales CEAL SM, a fin de facilitar una gestión coordinada y eficiente.

□ Se propone que se publique un **cronograma de implementación**, acompañado de un plan de capacitación para usuarios/as, que incluya materiales accesibles y formatos adaptados a distintos perfiles de empresas y trabajadores.

□ Se recomienda el **diseño de un sistema de alertas automáticas** que permita el seguimiento oportuno de casos, especialmente en situaciones de riesgo o en etapas críticas del proceso. Estas alertas podrían activarse ante la inactividad prolongada de un caso, la falta de medidas de resguardo o la proximidad de vencimiento de los plazos legales.



Identificación de cuerpos normativos

A continuación se identifica, para cada dimensión analizada, las disposiciones normativas (en la Ley, Reglamento, Ordinario, Circular) que pudieran verse modificadas de acuerdo a los nudos críticos y la(s) propuesta(s) de mejora:

Nudo crítico o propuesta de mejora	Artículo de referencia (Identificación del artículo o apartado en la Ley, Reglamento, Ordinario, Circular, etc)
Dimensión administrativa procedimental: respecto de los tiempos de tramitación por parte de la Dirección del Trabajo (DT) y el volumen de denuncias	
Alto número de denuncias bajo Ley Karin se ha mantenido constante.	Artículo 1 Ley N°21.643.
<p>Procedimiento ha sobrecargado a la Dirección del Trabajo, con demoras de hasta 6 meses.</p> <p>Prolongación de medidas de resguardo genera tensión e incertidumbre y desconfianza en el proceso.</p>	Artículo 17 y 18 del Decreto N°21 de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
Dimensión administrativa: respecto de la implementación de las medidas de resguardo, su aplicación y limitaciones.	
Las medidas de resguardo son difíciles de sostener por el tiempo que duran las investigaciones.	Artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Dictamen 362/19 de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo.
Dimensión administrativa: respecto de la implementación de las medidas de resguardo, su aplicación y limitaciones.	
<p>La DT aplica medidas genéricas, sin considerar cada caso.</p> <p>Se propone más comunicación con la DT para ajustarlas.</p> <p>Algunas medidas se perciben como arbitrarias.</p>	Artículo 3 letra f), artículo 5, artículo 12 y artículo 13 del Decreto N°21 de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
Dimensión legal y/o alcances de la ley: respecto a las <u>facultades de representación</u> .	
<p>El Reglamento obliga a derivar a la DT denuncias contra representantes del empleador, aunque la ley no lo exige.</p> <p>Hay confusión sobre qué cargos califican como “representantes”, generando interpretaciones dispares.</p>	<p>Artículo 12 inciso 5 del Decreto N°21 de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.</p> <p>Artículo 4° Código del Trabajo.</p>



Nudo crítico o propuesta de mejora	Artículo de referencia (Identificación del artículo o apartado en la Ley, Reglamento, Ordinario, Circular, etc)
Dimensión legal y/o alcances de la ley: respecto a las limitaciones de la aplicación normativa ante <u>situaciones de violencia de terceros</u> .	
<p>La ley no es clara frente a violencia de terceros.</p> <p>Esto genera incertidumbre en empleadores y trabajadores.</p> <p>Se pide aplicar la ley con criterios de razonabilidad y según cada sector.</p>	<p>Artículos 23 y 24 del Decreto N°21 de 2024, que aprueba reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.</p> <p>Dictamen N°386/10 de 03 de junio de 2025, de la Dirección del Trabajo.</p> <p>Dictamen 362/19 de 07 de junio de 2024 de la Dirección del Trabajo.</p>
Dimensión de implementación: la Ley propone un <u>cambio cultural</u> profundo, que ha enfrentado dificultades en su implementación.	
<p>Se propone reforzar la dimensión preventiva de la ley, aún poco aplicada.</p> <p>Pymes enfrentan barreras por falta de recursos.</p> <p>Participación sindical es baja en áreas clave.</p> <p>Sectores como construcción requieren enfoques específicos.</p> <p>Se propone avanzar hacia una cultura preventiva y corresponsable.</p>	<p>CIRCULAR N° 3813 de 07 de junio de 2024 de la SUSESO</p>
Dimensión de implementación: mejora respecto a la <u>trazabilidad de casos y mecanismos de monitoreo</u> .	
<p>Se identifica falta de canales ágiles con la DT para desistimientos y ajustes de medidas.</p> <p>Hay baja trazabilidad de casos, lo que dificulta seguimiento y respuesta oportuna.</p> <p>No existen sistemas de monitoreo continuo que evalúen el impacto ni permitan retroalimentación.</p>	<p>CIRCULAR N°3, 4 y 5 de 2024 de la Dirección del Trabajo.</p>

Fuente: *Elaborado por la Consejera Lilia Jerez*





FUNDACIÓN
CARLOS VIAL
ESPANTOSO



Colabora



GNP
CANALES
ABOGADOS LABORALES

Las mutualidades de empleadores son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social
(www.suseso.cl).

