



A dos años de la ley 21.643 “Ley Karin”:

AVANCES Y DESAFÍOS PARA

PROMOVER ESPACIOS DE RESPETO

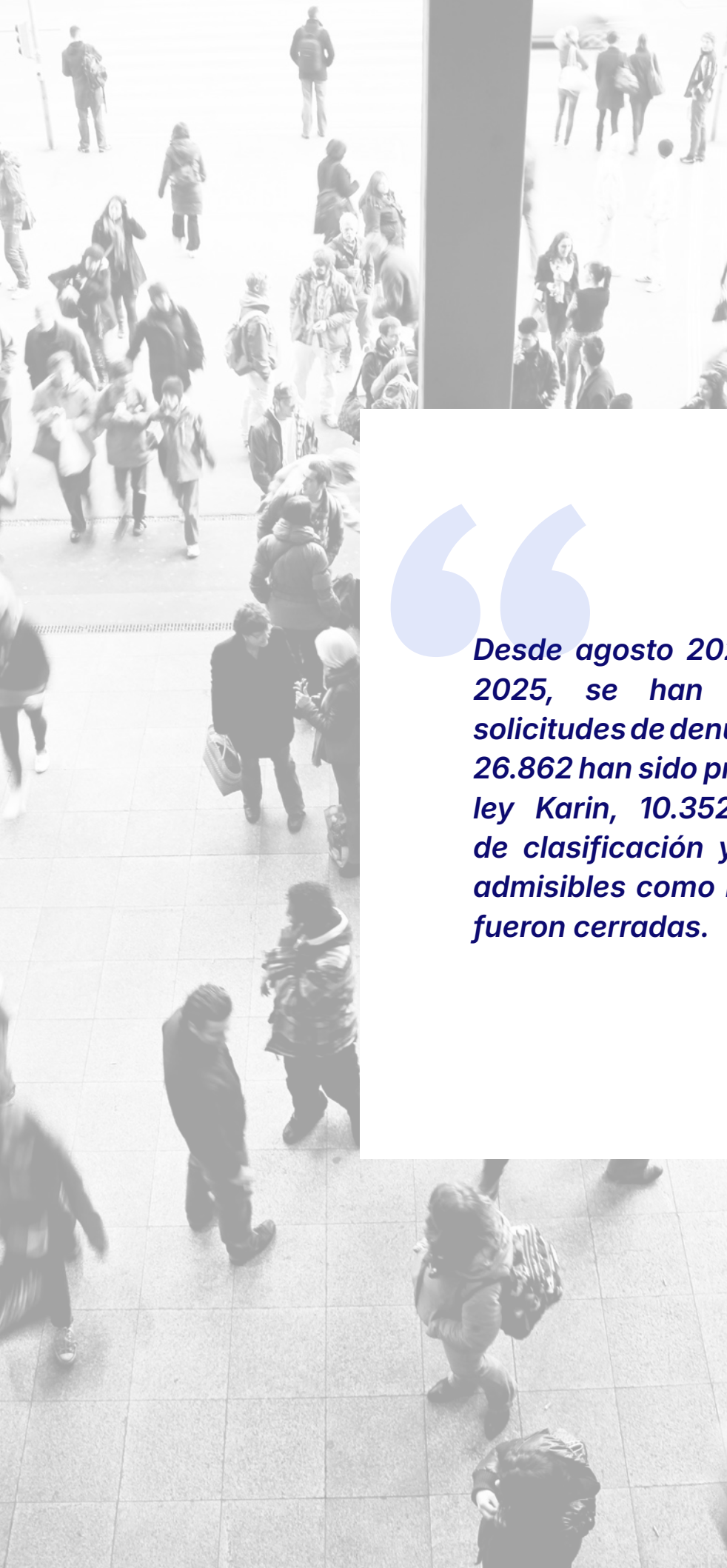


Carla Rojas Neculhual
Académica FEN UCHILE



Pedro Leiva Neuenschwander
Académico FEN UCHILE

A dos años de la entrada en vigencia de la Ley 21.643, cifras de la Dirección del Trabajo y del Consejo Ley Karin **muestran un aumento sostenido de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo**, junto con brechas de implementación entre grandes empresas y microempresas. El balance identifica avances en protocolos y capacitación, además de nudos estructurales en la etapa de investigación de los casos.



“

Desde agosto 2024 hasta diciembre 2025, se han ingresado 66.596 solicitudes de denuncias, de las cuales 26.862 han sido preclasificadas como ley Karin, 10.352 siguen en etapa de clasificación y 29.382 no fueron admisibles como ley Karin por lo que fueron cerradas.

”



La Ley Karin entró en vigor El 01 agosto del 2024, el objetivo de esta ley es erradicar, prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia ejercida por terceros en el espacio laboral o en ocasión de este. Así también como medir los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo para monitorear, prevenir y contener estas situaciones de manera preventiva.

A dos años de la implementación de Ley Karin podemos observar avances en materia de prevención y también algunos desafíos para su correcta implementación.

Para esta primera mitad del año 2026, el Consejo Ley Karin arroja cifras que giran en torno a protocolos de prevención, capacitaciones en materia de Ley Karin y también el nivel de información que presentan las personas trabajadoras sobre la ley.

De acuerdo con el balance, se desprenden las siguientes conclusiones:

- 8 de cada 10 trabajadores/as dice que su empresa tiene un protocolo.
- 6 de cada 10 trabajadores/as señala que fueron capacitados/as en Ley Karin
- El 83% de las personas trabajadoras refieren haber recibido alguna información sobre Ley Karin
- El 75% señala que existen canales de denuncias confidenciales
- Se generaron 36.804 Atenciones tempranas



En materia de denuncias en el sector privado

Desde agosto 2024 hasta diciembre 2025, se han ingresado 66.596 solicitudes de denuncias, de las cuales 26.862 han sido preclasificadas como ley Karin, 10.352 siguen en etapa de clasificación y 29.382 no fueron admisibles como ley Karin por lo que fueron cerradas (Dirección del Trabajo, 2026a).

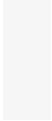
De las denuncias preclasificadas durante el período, 15.774 se encuentran en ingreso a tramitación, 4.983 se encuentran en investigación y 6.015 se encuentran con la investigación cerrada (Dirección del Trabajo, 2026a). Un impacto evidente de la ley se vio en las cifras de denuncias, dónde se observa un aumento importante, notablemente de acoso laboral, principalmente debido a que este tipo de situaciones, antes normalizada, ahora se visibilizan. También, un cambio sustantivo corresponde a que ahora la ley no requiere que sean acciones reiteradas, sino que con una sola vez. Además, de las denuncias de acoso laboral y sexual, se registran 281 denuncias de violencia en el trabajo en 2024 y 453 denuncias en 2025 (Dirección del Trabajo, 2026a).

Durante todo el periodo de vigencia de la ley, un 66,7% de las denuncias han sido interpuestas por mujeres, un 31,5% por hombres y un 1,9% no declarado. Este porcentaje, sin embargo, varía bastante según la materia denunciada, destacando que un 85,2% de las denuncias de acoso sexual, aprobadas jurídicamente como vulneraciones a la ley Karin, han sido interpuestas por mujeres (Dirección del Trabajo, 2026b).

Por último, de las denuncias que se encuentran con investigación cerrada, solamente se ha podido constatar la vulneración en 20,6% de los casos, habiendo un 79,6% de los casos en los que no se constata (Dirección del Trabajo, 2026c).



Denuncias en el sector público



En el sector público, con datos reportados por Salineras et al. (2026) a partir de solicitudes por transparencia realizadas al Servicio Civil, en el período que va desde el 1 de agosto de 2024 hasta el 31 de diciembre del mismo año, se reportan 5.214 denuncias, de las cuales 3.376 (64,8%) corresponden a acoso laboral, 1.666 (32%) corresponden a violencia en el trabajo y 172 (3,2%) corresponden a acoso sexual.

De las investigaciones que se encuentran cerradas (459), un 26% fue desestimada (121), 14% fueron sobreseídos (62), y 60% fueron sancionados/as (276).



Brechas importantes entre grandes empresas y microempresas

El 49% de las denuncias provienen de la gran empresa, 18% de la pequeña empresa, 17% de la mediana y 11% de la microempresa y un 5% no lo señala.

En relación con las derivaciones de denuncias realizadas por el empleador y derivadas a la Dirección del Trabajo, se puede observar que estas se concentran en la gran empresa (64%), no corroborando la hipótesis de que estas pudieran estar siendo realizadas mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, es decir, aquellas que tienen menos capacidades para realizar estos procesos investigativos. El total de derivaciones por parte de empleadores, hasta el 31 de diciembre de 2025, ascendió hasta los 11.520 casos.

En materia de protocolos internos, el 91,2% de las grandes empresas presentan protocolos de Ley Karin, mientras que las microempresas solo presentan un 45,2%.

En cuanto a capacitación de personas trabajadoras, el 69,2% de las personas que trabajan en grandes empresas señalan haber sido capacitadas en Ley Karin, mientras que en las microempresas las personas capacitadas se reducen a 33,8%.

De lo anterior se observa que, pese a que gran parte de las grandes empresas cuenta con protocolos y procedimientos, es también en ese sector donde se inician más investigaciones y se derivan más casos a la dirección del trabajo.

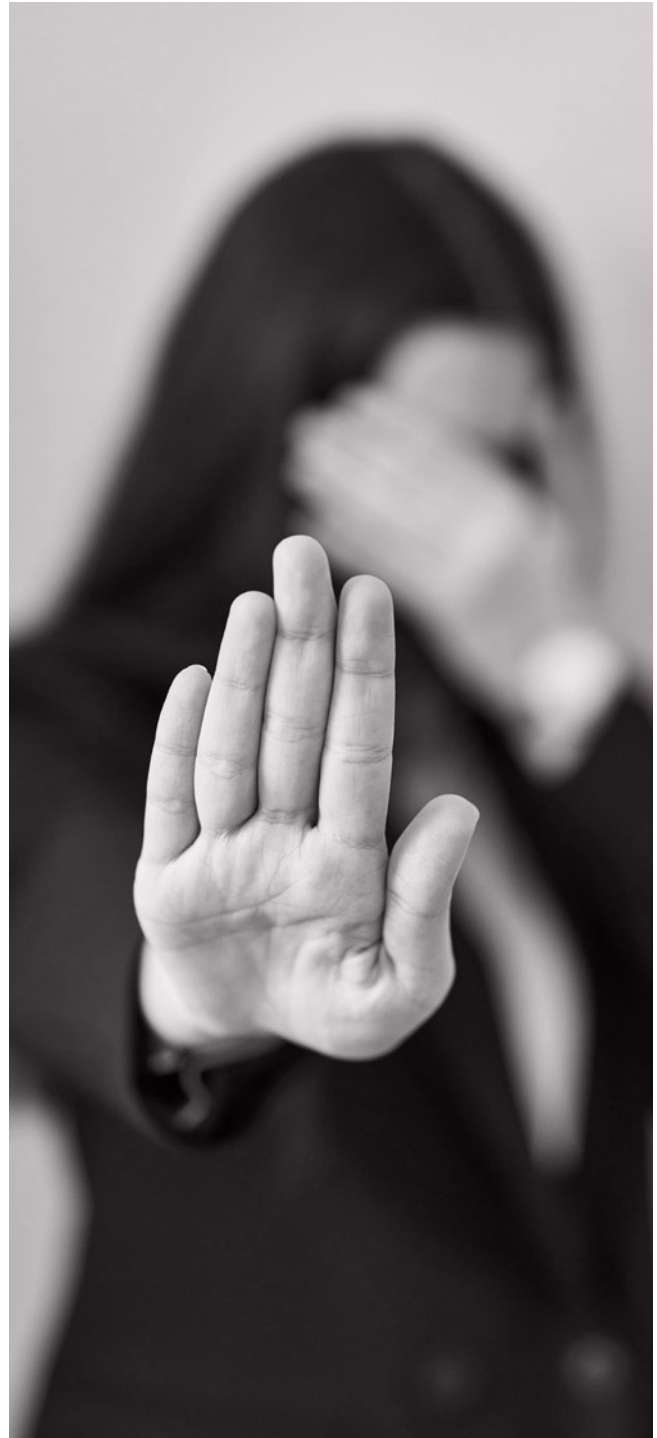
Impactos en Salud mental del acoso laboral, sexual y violencia

El lugar de trabajo puede ser un lugar de protección de la salud mental o un lugar de riesgo. Ley Karin (Ley 21.643) establece un marco legal para prevenir, sancionar e investigar el acoso laboral, acoso sexual y la violencia en los espacios de trabajo en Chile. Esta normativa honra la memoria de Karin Salgado, funcionaria de salud del Hospital Herminia Martín de Chillán, quien fallece el 12 noviembre del 2019 tras ser víctima de acoso laboral. La Ley Karin busca proteger la salud mental de quienes trabajan y promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia mediante capacitación y protocolos de prevención, investigación y sanción ante acoso o violencia.

El ser víctima de acoso laboral, sexual y/o violencia en el lugar de trabajo tiene impactos en el sistema nervioso simpático, el que permanece sobre activado, y sobre el sistema nervioso parasimpático, encargado del descanso, la recuperación y la reparación del organismo, el que pierde su eficiencia. Algunos síntomas son hipervigilancia, ansiedad e irritabilidad, insomnio, fatiga física y mental, dificultades de concentración y recordar información, dolores musculares y cefaleas por tensión, labilidad emocional, trastorno de ansiedad, depresión leve o mayor y estrés postraumático y, producto de la exposición prolongada, algunas víctimas pueden llegar al suicidio, uno de los impactos más graves (Gale et al. 2019; Mutual s.f.).

Desde la perspectiva organizacional, el acoso y la violencia genera ambientes laborales inseguros o que dañan el clima organizacional, impactando en las personas dentro de los equipos de trabajo y generando ausentismo, pérdida de talentos, accidentabilidad y disminución en la productividad (Guimaraes, Cançado y Carvalho, 2015).

En nuestro país durante los últimos años tuvimos cerca de 1800 suicidios al año y, de estos, unos 40 fueron cometidos en los lugares de trabajo. Desde la implementación de la Ley Karin esta cifra bajó a 24. Si bien no se puede hacer una correlación directa, si podemos hipotetizar que desde que el acoso laboral sexual y violencia se aborda de manera más directa y con enfoque preventivo, ha tenido impactos en estas cifras.



Dificultades de la implementación

Toda legislación presenta un desafío durante el proceso de implementación. La violencia no se detendrá por un decreto, sin embargo, es el inicio para un cambio cultural para promover espacios laborales basados en el respeto y libres de violencia. Podemos observar que un gran problema es la falta de foco en la prevención, centrando los esfuerzos en las denuncias.

Los principales desafíos en la implementación de la Ley Karin (Ley N° 21.643) no responden a simples problemas operativos, sino a brechas estructurales de carácter institucional, normativo y sociocultural. Estos son algunos de los problemas detectados en una investigación desarrollada por la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) y la Mutual de Seguridad:

1. Problemas en admisibilidad: La entrada en vigor de la ley generó un aumento explosivo de denuncias que el sistema debe procesar obligatoriamente, ya que no cuenta con una etapa formal de admisibilidad o filtros normativos. Al no existir un examen preliminar que determine si los hechos descritos corresponden realmente al ámbito de la ley, el sistema se ve obligado a activar investigaciones complejas y medidas de resguardo procesando con la misma intensidad casos de acoso grave y situaciones de simple tensión interpersonal, problemas de liderazgo o estrés organizacional.

2. Sobrecarga y desalineación en la Dirección del Trabajo: Existe una profunda asimetría entre las exigencias impuestas por la normativa y la capacidad real de respuesta de los órganos fiscalizadores, particularmente la Dirección del Trabajo (DT). A la DT se le encomendaron funciones de altísima complejidad técnica (recepción de denuncias, fiscalización de protocolos, adopción de resguardos) sin un fortalecimiento equivalente en dotación de personal, especialización o

recursos tecnológicos. En la práctica, esto se traduce en investigaciones que demoran hasta seis meses, falta de trazabilidad de los casos y sobrecarga administrativa, lo que genera gran frustración, tanto en denunciantes como en denunciados, y amenaza con convertir la ley en una norma ineficaz.

3. Ambigüedad conceptual y confusión entre acoso, violencia y conflicto laboral: La Ley Karin eliminó el requisito de "reiteración" de las conductas para que se configure el acoso laboral, buscando ampliar la protección frente a hechos únicos pero graves. Sin embargo, la falta de criterios de interpretación claros ha provocado una confusión persistente para distinguir entre lo que es jurídicamente acoso o violencia, y lo que corresponde a conflictos laborales ordinarios (relacionales, funcionales o jerárquicos).

4. Déficit estructural de prevención: Aunque uno de los ejes de la ley es la prevención, su implementación se ha centrado en reaccionar ante las denuncias. Muchos de los protocolos preventivos adoptados por las empresas son meramente formales, no se adaptan a las realidades de cada sector y carecen de una participación efectiva de los trabajadores y sindicatos. Como se señala que deben participar en el comité de aplicación para el monitoreo de riesgos psicosociales laborales (SUSESO, 2022). Además, las jefaturas (especialmente en sectores como salud y sector público) no cuentan con capacitación ni herramientas para gestionar los conflictos de forma temprana, lo que facilita que pequeñas tensiones escalen hacia denuncias formales, judicializando la vida laboral cotidiana.

5. Dificultad para sostener medidas de resguardo: Las medidas implementadas para proteger a la persona denunciante durante el proceso de investigación (como la separación física de los involucrados, las suspensiones o el teletrabajo) presentan graves problemas de sostenibilidad. La aplicación prolongada

de estas medidas, motivada por los atrasos en las investigaciones, resulta insostenible desde el punto de vista organizativo, especialmente en empresas de menor tamaño y en el sector público, pudiendo llegar a ser percibidas como arbitrarias o vulneratorias de derechos.

6. Mal uso de la ley: Se han evidenciado casos preocupantes de utilización estratégica o maliciosa de la Ley Karin. En contextos de conflictividad laboral, la ley ha sido usada para interponer denuncias cruzadas que terminan debilitando el diálogo social y amenazando la libertad sindical. Además, en el sector privado existe un temor por parte de jefaturas y ejecutivos a ser denunciados de mala fe, ya que no existe un mecanismo claro para sancionar el uso instrumental de la ley, a diferencia de lo que ocurre en el sector público.

7. Falta de enfoques diferenciados por sector y tamaño de empresa: La ley impone un modelo de aplicación homogéneo que ignora las profundas diferencias que existen en el "mundo del trabajo". Imponer las mismas exigencias a una gran corporación que a una micro, pequeña o mediana empresa (MIPYME), o aplicar los mismos protocolos al sector retail y al de la salud, produce efectos desiguales, inequidades y barreras operativas. La evidencia señala que se requiere de regulaciones, protocolos y asistencias técnicas proporcionadas y territorialmente pertinentes, es decir, situadas en cada caso, para que sea efectiva su aplicación.

Según el estudio mencionado en el que participaron más 200 personas, con 123 dirigentes, más de 80 trabajadores de distintas regiones y 12 agentes clave en el diálogo social, podemos identificar los desafíos que presenta la implementación de la ley y su espíritu, en línea de prevención y capacitación para promover espacios laborales seguros y de respeto.



En materia de protocolos internos, el 91,2% de las grandes empresas presentan protocolos de Ley Karin, mientras que las microempresas solo presentan un 45,2%.

Según la experiencia y revisión de todos los informes anteriormente señalados, recomendamos las siguientes 7 sugerencias para una implementación centrada en la prevención.

1.- Levantamiento y monitoreo de los riesgos psicosociales laborales.

Ley Karin señala la evaluación semestral y monitoreo de los riesgos psicosociales y en base a estos hallazgos desarrollar planes de prevención, contención y cierre de brechas. Esto según el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales de la SUSESO (2022), se debería conformar un comité de aplicación con participación de representante(s) de los y las trabajadoras del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Representante(s), del o los sindicatos (de no existir sindicato, el representante deberá ser elegido en votación por los y las trabajadoras), representante(s) del área de RR.HH y encargados/as del área de prevención de riesgo y seguridad. Esto permitirá una mayor representatividad organizacional y transparencia del proceso.

2.- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el cual debe elaborarse con participación de las personas trabajadoras y orientarse a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, incorporando una perspectiva de género. El protocolo debe contemplar medidas preventivas y correctivas con objetivos medibles, acciones de mejora continua y mecanismos para resguardar la privacidad y la honra de todas las personas involucradas en investigaciones. También es importante que el protocolo incorpore sanciones proporcionales al daño causado y a la conducta constitutiva de acoso laboral, sexual o violencia de terceros, así como medidas específicas según la naturaleza de las actividades de la organización. Además, debe promover una cultura de respeto, tolerancia cero frente al acoso y la violencia, y establecer procedimientos claros para la prevención y el control de estos riesgos. Asimismo, el protocolo debe incluir un programa permanente de información, difusión y capacitación, dirigido a todas las personas trabajadoras, incluyendo directivos, gerencias, jefaturas y supervisores. Estas capacitaciones deben abordar la identificación de conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y violencia, los factores de riesgo psicosocial, las medidas preventivas, los derechos y

responsabilidades de trabajadores y empleadores, el procedimiento para realizar denuncias, el resguardo de la confidencialidad durante las investigaciones y aquellas situaciones que no constituyen acoso. El objetivo es fortalecer una cultura organizacional preventiva, asegurando que todas las personas conozcan el protocolo y contribuyan a mantener ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.

3- Gestión del liderazgo.

Uno de los pilares para una correcta implantación es el compromiso de la alta dirección, así también como promover estilos de liderazgo adecuados. El estilo de liderazgo laissez-faire, ese liderazgo que interviene muy poco en el trabajo diario del equipo, que señala “no me traigan problemas, tráiganme soluciones”, es uno bajo el cual se presenta más violencia laboral, así también como con el estilo de liderazgo autocrático y totalitario, donde no se escucha la voz y participación de los y las trabajadoras. Es por esto que una dimensión que se evalúa en los riesgos psicosociales laborales es si existe un liderazgo disfuncional. Es por esto que se deben potenciar y fomentar estilos de liderazgo transformacionales.

4.- La gestión de los riesgos psicosociales

Para gestionar algunas de las dimensiones de los riesgos psicosociales, se requiere herramientas organizacionales que permitan prevenir, y no sólo reaccionar frente a situaciones de acoso o violencia. En este contexto, las descripciones de cargo, las evaluaciones de desempeño y la adecuada distribución de la carga de trabajo constituyen mecanismos fundamentales para reducir factores de riesgo identificados por el cuestionario CEAL-SM, tales como el conflicto de rol y la sobrecarga laboral. Una descripción de cargo clara disminuye la ambigüedad respecto de las funciones y responsabilidades; una evaluación de desempeño basada en criterios objetivos entrega certeza sobre las expectativas y el reconocimiento del

trabajo; y una adecuada planificación de la carga laboral evita exigencias desproporcionadas y distribuciones inequitativas. En conjunto, estas herramientas fortalecen la justicia organizacional, favorecen un liderazgo preventivo y contribuyen a generar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y acordes con las exigencias de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin).

5.- Preparación de profesionales a cargo de la investigación.

Un desafío para las organizaciones es la idoneidad del personal a cargo de la investigación. La Circular N.º 4, de 12 de julio de 2024, de la Dirección del Trabajo, que imparte instrucciones sobre el procedimiento de investigación de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en el marco de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin), refuerza la importancia de que las investigaciones sean conducidas por personas competentes e imparciales. En este sentido, establece que quien desempeñe la función investigativa debe contar con formación en materias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, perspectiva de género o derechos fundamentales, asegurando que el proceso se desarrolle con objetividad, confidencialidad, respeto por el debido proceso y fundamentación en evidencia. Asimismo, la circular enfatiza que las investigaciones deben realizarse libres de sesgos, resguardando la igualdad de trato entre las partes, evitando la revictimización y garantizando que las conclusiones se sustenten en antecedentes objetivos, fortaleciendo así la confianza en el procedimiento y la efectividad de las medidas preventivas que promueve la Ley Karin.

6.- Atención psicológica temprana

La atención psicológica temprana constituye una medida esencial para interrumpir el ciclo del acoso antes de que sus consecuencias se profundicen. La evidencia demuestra que la exposición sostenida a situaciones de acoso o violencia puede incrementar progresivamente el deterioro del bienestar y elevar el riesgo de desenlaces graves si no existe una intervención oportuna. En un contexto en que Chile registra cerca de 1.800 suicidios al año que, previo a la entrada en vigencia de la Ley Karin, resulta indispensable que las organizaciones incorporen mecanismos de apoyo psicológico desde las primeras etapas del proceso. Si bien el suicidio es un fenómeno multicausal y no puede atribuirse exclusivamente al acoso laboral, la atención psicológica temprana representa una medida preventiva clave para contener el impacto de estas experiencias, fortalecer los factores de protección y resguardar la salud mental de las personas trabajadoras.

7.- Promover entornos laborales saludables y de respeto

El desafío que plantea la Ley Karin no consiste únicamente en prevenir y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, sino en avanzar hacia la construcción de organizaciones verdaderamente saludables. Esto implica promover una cultura basada en el respeto, el buen trato, la colaboración, la confianza y el cuidado de las personas, incorporando prácticas de liderazgo, gestión y prevención que fortalezcan el bienestar y la salud mental. En definitiva, el mayor éxito de la Ley Karin no será la disminución de las denuncias, sino la capacidad de las organizaciones para convertirse en espacios donde el respeto y la dignidad sean parte de la experiencia cotidiana de todas las personas trabajadoras.



Conclusión

A dos años de la entrada en vigor de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin), Chile ha dado un paso significativo en la protección de la salud mental y de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La implementación de protocolos preventivos, el fortalecimiento de los canales de denuncia, la incorporación de medidas de resguardo y una mayor visibilización del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo reflejan avances importantes en la instalación de una cultura preventiva. No obstante, la evidencia también demuestra que persisten desafíos relevantes relacionados con la prevención efectiva, la gestión de los riesgos psicosociales, la formación de liderazgos, la especialización de quienes investigan las denuncias y la reducción de las brechas existentes entre organizaciones de distinto tamaño.

La experiencia acumulada durante estos dos primeros años confirma que la Ley Karin no debe entenderse únicamente como una herramienta para investigar y sancionar conductas de acoso, sino como una oportunidad para transformar la cultura organizacional. Cumplir con la normativa representa solo el punto de partida; el verdadero desafío consiste en desarrollar organizaciones capaces de prevenir los riesgos antes de que ocurran, gestionar los conflictos de manera temprana y fortalecer prácticas de liderazgo basadas en el respeto, la equidad y el buen trato.

En este contexto, la gestión de los riesgos psicosociales, la capacitación permanente, el fortalecimiento de los liderazgos, la objetividad en las investigaciones, la atención psicológica temprana y la participación activa de las personas trabajadoras constituyen elementos esenciales para consolidar ambientes laborales saludables. El éxito de la Ley Karin no se medirá por la cantidad de denuncias o sanciones, sino por la capacidad de las organizaciones para construir espacios donde la dignidad, la confianza, la colaboración y el respeto formen parte de la experiencia cotidiana de quienes trabajan. Solo desde esa perspectiva será posible avanzar hacia una cultura organizacional sostenible que proteja la salud mental y contribuya al desarrollo de entornos laborales verdaderamente seguros, inclusivos y humanos.

Bibliografía

Consejo Ley Karin (2026). 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. Recuperado de: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/documents-ley-karin/informe-consejo-ley-karin-digital.pdf?sfvrsn=9180191_1

Dirección del Trabajo (2024). Circular n°4. Imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo a los criterios de la Ley N°21.643 (Ley Karin).

Dirección del Trabajo (2026a). Informe de denuncias por "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo" ingresadas entre el 1 de agosto 2024 y 31 de diciembre 2025 en la Dirección del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-128910_archivo_01.pdf

Dirección del Trabajo (2026b) Denuncias con proceso de fiscalización por Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. Obtenido por solicitud por transparencia AL003T0025383

Dirección del Trabajo (2026c). Denuncias con proceso de fiscalización por Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. Obtenido por solicitud por transparencia AL003T0025380

Gale, S., Mordukhovich, I., Newlan, S., McNeely, E. (2019). The impact of workplace harassment on health in a working cohort. *Front. Psychol.* 10:1181. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01181

Guimarães, Cançado y Carvalho (2015). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. DOI:10.5700/rausp1231

Mutual (s.f.). Salud Mental en el Trabajo: Efectos de la Violencia Laboral. Recuperado de: <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/fdbd7da7-e705-423d-a340-8b222f06cfe8/5-ficha-2-efectos-de-la-violencia-en-el-trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CVID=oJyFiuH>

Pavez Salinas, P. A., Möller Pardo, N., Muñoz, R., & Cornejo Rallo, M. Á. (2025). Ley Karin en el sector público: mitos y verdades en su implementación. *Revista Chilena de la Administración del Estado*, 2(14), 11-49. Artículo 1. <https://doi.org/10.57211/revista.v14i14.249>

SUSESO (2022). Manual del Método Cuestionario CEAL-SM. Recuperado de: https://www.suseso.gob.cl/605/articles-694207_recurso_1.pdf