UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

“LA LEY N°21.643 (LEY KARIN): ANÁLISIS NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

XNCE

2026

SANTIAGO-CHILE

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

““LA LEY N°21.643 (LEY KARIN): ANÁLISIS NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

NOMBRE AUTOR: XIMENA NICOLE CAMPOS ESPINOZA

PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL EXAMEN DE GRADO DE DERECHO

NOMBRE PROFESOR GUÍA: ALEJANDRO SAMUEL BIRMAN POLANCO

JULIO-2026

SANTIAGO-CHILE

AUTORIZACIÓN

Ximena Nicole Campos Espinoza.

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra, con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando incluya la cita bibliográfica del documento.

DEDICATORIA

La culminación de esta memoria representa los años de esfuerzo y perseverancia, así como del amor y apoyo incondicional de quienes me acompañaron en este largo camino.

A mi marido Hans-Dieter Buddenberg Blamey, por caminar a mi lado en cada desafío, por impulsarme a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles, por ser mi refugio cuando el cansancio y las dudas aparecieron. Tu amor, paciencia, incondicionalidad y confianza hicieron posible que nunca dejara de perseguir este sueño.

A nuestra hija Karlotta Bekka Buddenberg Campos, el regalo más hermoso que la vida me ha dado. Llegaste para transformar mi mundo y darle un sentido aún más profundo a cada esfuerzo. Eres mi mayor inspiración y la razón por la que cada día deseo convertirme en una mejor persona y profesional. Todas mis acciones son pensando en tu futuro.

A mi madre Ximena Espinoza, por su amor infinito, su ejemplo de fortaleza y apoyo incondicional, cada logro que hoy celebro también te pertenece, gracias por estar presente cuando más te he necesitado y cuidar a Karlottita con amor y paciencia para permitirme avanzar en este proceso. Así mismo, a Elba a quien la identifico cariñosamente como mi mamitaelby, a mis madrinas, mi tía Fresia y mi tía Alicia, a mis hermanos, mi sobrina Antonia, padrino y toda mi familia materna, quienes, con su amor, consejos y constante preocupación, han dejado una huella imborrable en mi vida.

Así mismo, a mi familia por afinidad de Santiago y La Serena quienes me recibieron con cariño y paciencia como una integrante más de su familia y siempre me brindaron apoyo, afecto y palabras de aliento y en especial a mis suegros Marcia Blamey y Francisco Buddenberg por el apoyo y amor infinito a Karlottita, a mis cuñadas, a mi cuñado, a mis tías, abuelas por afinidad y mi sobrina María Gracia, a Paula (madrina) y Emilia (prima) por el amor, dedicación y compromiso por Karlottita.

Dedico estas páginas en memoria de mi madrina de bautizo, mi mamaíta y mi abuelo materno, quienes permanecen vivos en mi corazón y en cada uno de los valores que sembraron en mí.

Finalmente, agradezco a Dios y la Virgen por darme la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi profesor guía, Alejandro Samuel Birman Polanco, por su orientación, exigencia, disposición y apoyo constante durante el desarrollo de esta tesis. Su dedicación, conocimientos y confianza fueron fundamentales para culminar este importante proceso académico.

Así mismo, agradezco profundamente a los profesores de la Universidad Gabriela Mistral, quienes me formaron profesionalmente y me acompañaron en una de las etapas más significativas de mi vida: Mi maternidad. Durante mi embarazo encontré compresión, apoyo y contención, permitiéndome continuar este camino académico con la confianza necesaria para seguir adelante.

De igual manera, extiendo mi gratitud a mis compañeros de carrera, por compartir este camino conmigo y por la solidaridad demostrada en los momentos más desafiantes.

UNIVERSIDAD Gabriela Mistral

TABLA DE CONTENIDO

Página

Resumen.....6

Introducción 7

Capítulo 1. Origen y fundamentación de la Ley Karin 9

1.1. Caso Karin Salgado y su impacto para la creación de la Ley Karin

1.2. Contexto internacional

1.3. Contexto nacional

Capítulo 2. Análisis de la Ley Karin……12

2.1. En que consiste la Ley Karin

2.2. Contenido de la Ley Karin

2.3. Definiciones claves

2.3.1. Acoso sexual

2.3.2. Acoso laboral

2.3.3. Violencia en el trabajo

2.4. Obligaciones de las entidades empleadoras

2.5. Contenido del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

2.5.1. Elementos del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

2.6 Obligaciones de los organismos administradores de seguro de la ley N°16.744

2.7. Principios de la investigación

Capítulo 3. Jurisprudencia…… 25

Capítulo 4. Conclusión……28

Bibliografía…….. 31

Anexos…… 32

“LA LEY N°21.643 (LEY KARIN): ANÁLISIS NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO”

RESUMEN

La presente investigación analiza la Ley Karin en cuanto a su ordenamiento jurídico conforme al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo , el estudio de esta tesis examina las modificaciones introducidas al derecho del trabajo , el origen de esta ley , su contenido ,las conductas que dan inicio a una denuncia, los mecanismos de prevención , las sanciones y principalmente su impacto en la protección de la dignidad , integridad y derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores. Por último, abordar el fallo póstumo donde el 2° Juzgado Civil de Chillan acoge la demanda de indemnización de perjuicios interpuesta por su hermana Claudia Salgado Molina.

PALABRAS CLAVES

Ley Karin, acoso laboral, acoso sexual, violencia en el trabajo, derechos fundamentales, derecho laboral chileno, prevención del acoso, protección de los trabajadores, obligaciones del empleador, procedimiento de investigación, perspectiva de género, responsabilidad del empleador, protocolo de prevención.

ABSTRACT

This research analyzes the Karin law in terms of irs legal framework regarding workplace harassment,sexual harassment, and violence, this thesis examines the modifications introduced to work law, the origino f this law, its content,the conduct that gives rise to a complaint,prevention mechanism,sanctions,and most importantly ,its impact on protecting the dignity,integrity ans essential rights of workers.Finally, addres the posthumous ruling where the 2nd Civil Court of Chillan accepts the claim for damages filed by sister Claudia Salgado Molina.

KEYWORDS

Karin law, workplace harassament, sexual harassment, violence at work, essential rights, Chilean work law, harassment prevention, worker protection, employer obligations,investigation procedure,gender perspective,employer responsibility,prevention protocol.

Introducción

La ley N°21.643, denomina “ley Karin”, es una de las reformas en el sistema laboral chileno más reciente en materia de protección a la dignidad de los trabajadores, esta ley nace respondiendo al caso de Karin Salgado , técnico en enfermería nivel superior (tens) , quien trabajo en el Hospital Herminda Martin de Chillan , durante 14 años , cuyo fallecimiento se produjo en el año 2019 en un contexto marcado por denuncias de acoso laboral , este caso causo gran conmoción y manifestó las falencias del ordenamiento jurídico respecto a la protección del trabajador en situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo , esta memoria tiene por objetivo analizar el origen , fundamentación de esta ley , tratando varias aristas del caso , haciendo referencia jurídica de la ley Karin , señalar en que consiste el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.[1]

Esta ley modifico el Código del trabajo y otros cuerpos legales, adecuando la normativa chilena a los estándares del Convenio N° 190 de la Organización del trabajo sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo.[2]

Luego de 1 año en entrada en vigencia el 66,4% de las denuncias fueron presentadas por mujeres y el acoso laboral fue la principal causa. El ministerio del trabajo y previsión social destacó la importancia de que el país haya aportado esta ley “Nos va a permitir introducir un nuevo estándar en materia de protocolos de prevención, de mecanismos en como las empresas tienen que abordar las situaciones de acoso, violencia y, particularmente, como avanzamos en un cambio cultural, que justamente ponga el foco en la prevención y en construir ambientes de trabajo donde nos cabe la dignidad y los derechos fundamentales de las personas”.[3]

---

[1] *Alejandro Birman Polanco, Ley Karin, convocatoria junio 2024, diapositiva N° 2.*

[2] *Organización internacional del trabajo, convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, Ministerio de relaciones exteriores.* *https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/882392/Convenio_190_OIT.pdf*

[3] *Subsecretaria del trabajo “Balance de Ley Karin a un año de entrada en vigencia “, 1 de agosto 2025, https://www.subtrab.gob.cl/balance-ley-karin-a-un-ano-de-entrada-en-vigencia-el-664-de-las-denuncias-fueron-presentadas-por-mujeres-y-el-acoso-laboral-fue-la-principal-causa/*

Puntualizare en las obligaciones que deben cumplir las entidades empleadoras y el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, hablando de los distintos principios que buscan proteger la dignidad del trabajador.

En este contexto la presente memoria busca analizar jurídicamente la regulación respecto del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

La protección de la dignidad de las personas trabajadoras constituye actualmente uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo moderno. Tradicionalmente, la legislación laboral se enfocaba principalmente en regular materias de prestación de servicios y en resguardar la integridad física de los trabajadores frente a accidentes y enfermedades. Sin embargo, el desarrollo progresivo de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral ha permitido reconocer que la protección del trabajador no puede limitarse únicamente a aspectos económicos o físicos, sino que se debe comprender también su bienestar psicológico, emocional y social.

En este sentido, el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo han adquirido una creciente relevancia jurídica debido a las consecuencias negativas que generan en quienes lo sufren, estas conductas pueden afectar gravemente la salud mental de las personas trabajadoras, provocando cuadros de ansiedad, estrés, depresión, disminución de la autoestima, deterioro de las relaciones interpersonales e incluso consecuencias graves que comprometen la integridad física y psíquica de la víctima. Asimismo, estas situaciones no solo afectan individualmente al trabajador, sino que también repercuten en el clima laboral, la productividad y el correcto funcionamiento de las organizaciones.

De este modo, el estudio no solo abordara el contenido de la ley desde una perspectiva dogmática, sino en un enfoque crítico, considerando su origen, fundamento y proyección en la realidad laboral en Chile.

Finalmente se analizará una jurisprudencia la cual acogió la indemnización de perjuicio post mortem de Karin Salgado.

CAPÍTULO I. ORIGEN Y FUNDAMENTACIÓN DE LA LEY KARIN

1.1 Caso Karin Salgado y su impacto para la creación de la Ley Karin

Karin Salgado, técnico en enfermería de nivel superior (TENS) de 39 años, trabajo en el Hospital Herminda Martin de Chillan, durante 14 años.

Su vida comenzó a desmoronarse en enero de 2018, cuando se convirtió en testigo de un sumario administrativo relacionado con el uso indebido de insumos en su lugar de trabajo, tras declarar enfrento represalias y un ambiente laboral hostil que la llevo a una profunda depresión. Karin fue suspendida por 30 días de su trabajo e incluso tuvo una anotación de demerito.

Meses después, en febrero de 2019, fue trasladada a la bodega de farmacia y su sueldo que alcanzaba los 599 mil pesos disminuyo a la mitad, al verse enfrentada a una situación tan compleja, escribió una carta a la Contraloría General, pero rechazaron su apelación.

Las constantes humillaciones, descalificaciones y una fuerte presión psicológica afecto gravemente su bienestar mental y emocional.

Asimismo, la falta de medidas efectivas y de protección en su entorno laboral la llevaron a una desesperación extrema.[4]

El acoso laboral vivido por Karin la llevo a un estado angustiante de desesperación y deterioro psicológico tan grave que el 12 de noviembre de 2019, Karin tomo la drástica decisión de quitarse la vida.

En una carta que dejo antes de su fallecimiento, relató el sufrimiento que experimento debido al acoso y la falta de apoyo psicológico por parte de su empleador, en su lugar de trabajo.

Su muerte fue un golpe devastador para su familia, amigos y colegas, y genero una fuerte indignación en la sociedad chilena.

Su historia se convirtió en un símbolo de lucha contra el acoso laboral en Chile debido a la trágica manera en que termino su vida.

[4] *Alejandro Birman Polanco. Ley Karin, convocatoria junio 2024, diapositiva N° 2.*

El caso de Karin Salgado revelo la urgente necesidad de abordar el acoso laboral de manera efectiva en Chile.

Su trágica muerte motivo a sus familiares y a diversos colectivos a iniciar una campaña para fortalecer las leyes de protección contra el acoso laboral. En respuesta a la indignación publica y a la presión social, se impulsó la creación de la ley Karin que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024.

La ley lleva su nombre ya que busca asegurar que ninguna otra persona tenga que pasar por lo que ella vivió, promoviendo un ambiente laboral más justo y seguro para todos.

1.2 Contexto internacional

Debemos distinguir que un derecho fundamental un entorno de trabajo seguro y saludable desde su creación en 1919, la Organización internacional del trabajo (OIT) creo numerosas normas particulares a la seguridad y salud en el trabajo (SST).

El convenio 155, de 1981, marca un hito de moverse del enfoque prescriptivo y protector de la gestión preventiva.

En junio de 2019, la Organización internacional del trabajo (OIT), crea el convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.

En junio de 2022, la Organización internacional del trabajo (OIT), declara derecho fundamental “El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”.

En ese sentido la ley Karin también se contextualiza en el cumplimiento del convenio N°190 de la Organización internacional del trabajo (OIT), que busca eliminar el abuso y acoso en el trabajo. Esto significo la modificación del código del trabajo y otros cuerpos legales como la ley de bases generales de la administración del estado, estatuto administrativo y el estatuto administrativo para funcionarios municipales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y de la violencia en este ámbito.[5]

[5] *Especialistas internacionales analizaron implicancias de puesta en marcha de la Ley Karin. (s.f).* https://www.ceacgr.cl/w/especialistas-internacionales-analizaron-implicancias-de-puesta-en-marcha-de-ley-karin

1.3 Contexto nacional

La ley N° 20.607, modifico el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral, promulgada el 8 de marzo de 2005 y publicada el 18 de marzo de 2005.

Luego esta misma ley modifico el código del trabajo sancionando prácticas de acoso laboral. Promulgada el 31 de julio de 2012 y promulgada el 8 de agosto de 2012.

La ley Karin N° 21.643, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, su vigencia comenzó el 1 de agosto de 2024.[6]

Sin embargo, existen otras normativas relacionadas como el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del MINSAL del año 2013.

[6] *Alejandro Birman Polanco, Ley Karin, convocatoria junio 2024, diapositiva N°7.*

CAPÍTULO 2. ANÁLISIS DE LA LEY KARIN

2.1 En que consiste la Ley Karin

Modificaciones a leyes orgánicas constitucionales y estatutos administrativos las cuales son:

*Establecimiento de protocolos de prevención en entidades públicas.

*Definición de principios rectores para investigaciones sobre acoso y violencia laboral.

*Creación de medidas de resguardo y apoyo a las víctimas.

*Facultad de iniciar investigaciones en casos graves contra la integridad física.

*Notificación obligatoria a denunciantes sobre resoluciones o medidas tomadas.[7]

Modificaciones al código del trabajo:

*Actualización de conceptos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

*Ampliación de criterios de discriminación.

*Inclusión de nuevas conductas en el reglamento interno de las empresas.

*Regulación de la prevención y sanción del acoso y violencia laboral.

El fundamento del proyecto de la ley Karin señala la importancia que tiene el trabajo para cualquier persona, en ánimo de querer mantenerlo y cuidarlo, no solo, no solo porque es su principal fuente de ingresos constantes, sino también porque es su vocación, una carrera profesional, o bien, una actividad en la cual se desarrollan con sus pares, generando relaciones de convivencia social y de cooperación que perduran en el tiempo.[8]

además, para los trabajadoras y trabajadores, en general, el trabajo es un lugar seguro, en el cual existe la certeza de que no sufrirán situaciones perjudiciales o traumáticas, más allá de aquellas que puedan ser propias de la naturaleza de las labores que desarrollan, en este

[7] *Alejandro Birman Polanco, Ley Karin, convocatoria junio 2024, diapositiva N°12.*

[8] *Proyecto de ley que modifica el Código del trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=15318&prmTIPO=INICIATIVA*

sentido, el trabajo debería ser un lugar apto para el desarrollo personal en el más amplio sentido, y no una amenaza o espacio de coacción a ese desarrollo.

El objetivo de la ley es prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

Si bien la Ley Karin protege a todas y todos los trabajadores, hay motivos por el que tiene nombre de mujer. Y es porque hay una incidencia más alta de estas vulneraciones fundamentales hacia las mujeres trabajadoras, señalo la exministra Orellana además agrego la importancia de enfatizar la prevención, porque ahí todos y todas podemos tener esa conversación sobre lo que nos pasa en el día a día.[9]

2.2. Contenido de la ley Karin.

Esta ley regula el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, tanto en el sector privado como en el sector público: Eliminación del requisito de reiteración para el acoso laboral e incorporación del concepto de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo. Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes. Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público. Se refuerza el rol de la Dirección del trabajo y la Contraloría general de la Republica en el procedimiento de investigación.

2.3 Definiciones claves

La ley define y refuerza los conceptos de acoso sexual, laboral e incorpora un nuevo concepto de violencia en el trabajo ejercida por ajenos a la relación laboral.

Los cambios incorporados señalan como prohibición de todo y toda funcionaria ejercer a conductas de acoso sexual, acoso laboral y de violencia en el trabajo en los términos que indica el artículo 2 del código del trabajo por medio de la ley Karin artículo 1, numeral 1, modifica el artículo 2 del código del trabajo y por remisión normativa al código del trabajo

[9] *Subsecretaria del trabajo "Balance de Ley Karin a un año de entrada en vigencia ", 1 de agosto 2025, https://www.subtrab.gob.cl/balance-ley-karin-a-un-ano-de-entrada-en-vigencia-el-664-de-las-denuncias-fueron-presentadas-por-mujeres-y-el-acoso-laboral-fue-la-principal-causa/*

desde el estatuto administrativo y estatuto administrativo municipal (artículo 84, letra L y M y articulo 82, letra L y M).[10]

2.3.1 Acoso sexual

La ley N° 21.643 (ley Karin) define el acoso sexual como cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido, indebido y por cualquier medio (físico, virtual, verbal), que amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades de la persona trabajadora.[11]

Puede ser considerada conductas de acoso sexual, tales como:

*Envió o muestra de videos o fotografías de carácter sexual, por cualquier medio.

*Acción directa, como podría ser algún tipo de contacto físico.

*Chistes de doble sentido o sexistas.

*Invitaciones impropias e insinuaciones.

*Promesas.

*Chantaje.

*Presiones para que una persona realice una actividad sexual en contra de su voluntad, mediante amenaza, manipulación u otros medios.

*Trato ofensivo u hostil.

*En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Toda conducta de acoso sexual es ilícita (contra ley) y pluriofensiva (delito que ataca a más de un bien jurídico protegible a la vez), dado que puede afectar diversas garantías fundamentales de los y las trabajadoras, tales como la integridad física y psíquica, intimidad, honra y la no discriminación. Todo ello es considerado como conducta de violencia de género en el ámbito laboral.

---

[10] Isl/Institulo de seguridad laboral. (s.f) https://www.isl.gob.cl/

[11] *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f). Portal de la biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://www.bcn.cl/portal/*

2.3.2 Acoso laboral

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada y que como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El acoso laboral puede producirse, entre otras conductas por acción u omisión:

*Permitimos que se critique a una persona que no está presente.

*Le negaos el saludo a alguien porque ya no está bien visto relacionarse con él.

*Justificamos el aislamiento con “se lo habrá buscado” o “alguna cosa habrá hecho”.

*Cuando miramos a otra parte cuando delante nuestro se agrede a una persona.

*Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en presencia de personas.

*Asignar objetivos, proyectos o tareas con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir en ese tiempo.

*Amenazar a una persona o coaccionarle.

*Modificar las atribuciones o responsabilidad de su puesto de trabajo sin decir nada a la persona.

*Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducir a error en su desempeño laboral o profesional, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales o funcionarias.

*Difamar a la persona, extendiendo rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalidad.

*Criticar continuamente su trabajo, ideas, propuestas, soluciones, entre otros aportes que quiera realizar.

*Ridiculizar su trabajo, ideas o resultaos obtenidos ante los demás compañeros y compañeras de labores, caricaturizando y parodiando.

*En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

En consecuencia, se entiende que para que una conducta sea considerada como constitutiva de acoso laboral, deben encontrarse los siguientes elementos:

*Que consista en agresión física o aquellas que afecten normalmente a la persona trabajadora.

*Que se haya producido una vez o en forma reiterada.

*Ser realizada por cualquier medio (verbal, físico, por acción u omisión).

*Que ocasione menoscabo, maltrato o humillación.

2.3.3 Violencia en el trabajo

La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Algunos ejemplos de violencia en el trabajo son:

*Gritos o amenazas.

*Uso de garabatos o palabras ofensivas.

*Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.

*Conductas que amenacen o resulten en lesiones físicas o su potencial muerte.

*Daños materiales en los entornos laborales como vandalismo, robo o asaltos.

Lo importante de esta definición es establecer que la conducta de violencia es contraria a la dignidad humana, siendo una obligación de la entidad empleadora tomar medidas para proteger a las y los trabajadores, otorgando de manera explícita herramientas que les permitan ejercer el derecho a una relación libre de violencia.

Debemos destacar que la ley establece 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. Añade que eso implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en el género de las personas.[12]

Los actos de discriminación son contrarios a los principios de las leyes laborales , definiéndose los actos de discriminación a las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación (pertenecía o no a un sindicato), religión , opinión política, nacionalidad ,ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma , creencias ,participación en organizaciones gremiales, orientación sexual ,identidad de género , filiación (como discriminación a alguien por ser hijo matrimonial o no matrimonial), apariencia personal, enfermedad o discapacidad , origen social o cualquier otro motivo , que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación .

No se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo.[13]

En el caso de recibir solicitudes de trabajo por WhatsApp o llamadas fuera del horario laboral no acordadas previamente no es apropiado, dado que se debe respetar la jornada laboral de trabajo que rige el Código del Trabajo, y en los contratos individuales de la persona trabajadora.

Es importante considerar el contexto y la frecuencia de estas acciones, dado que, si bien pueden ser utilizadas como medio de comunicación en el trabajo para organizar tareas, distribuir turnos, informar sobre urgencias, entre otras; si estas solicitudes se vuelven constantes, agresivas o si la jefatura obliga a responder inmediatamente; podría considerarse acoso laboral y, dependiendo del contenido, acoso sexual o violencia en el trabajo.

---

[12] *ISL/Instituto de seguridad laboral. (s.f).* https://isl.gob.cl/ley-karin/#1

[13] *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s. f-b). Portal de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Portal de la Biblioteca del congreso Nacional de Chile.* https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/acoso-sexual-acoso-laboral-y-violencia-en-el-trabajo.

2.4 Obligaciones de las entidades empleadoras

Deber de protección general (artículo 184 Código del trabajo) y Ley N°21.643:

A) Elaborar, implementar, difundir y sensibilizar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Esto fue incorporado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad (artículo 154 del código del trabajo).

Si no existe la obligación de contar con este, el empleador debe ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo (en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción de estas conductas), incorporando las medidas de resguardo y sanciones aplicables en el reglamento interno de higiene y seguridad (artículo 67 Ley N° 16.744).[14]

B) Deber de información de las entidades empleadoras, lo que dice relación a informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a las prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

C)Proporcionar atención psicológica temprana en caso de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual como es el programa de intervención temprana que dispone el organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, que es la primera respuesta para evaluar y mitigar el impacto emocional cognitivo de un incidente cuya consecuencia es de carácter psíquico. La atención por parte de profesionales de la salud mental capacitados y la derivación interna cuando se requiera atención medica adicional.

D)Elaborar un procedimiento de investigación y sanción de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo según lo establezca el reglamento del Ministerio del Trabajo u Previsión social.

Debemos distinguir que el SUCESO es una normativa con directrices a Mutualidades /ISL para asistencia técnica al empleador en hacer protocolo (incluye protocolo tipo)

[14] *Alejandro Birman Polanco, Ley Karin, convocatoria junio 2024, diapositiva N°18*

Luego las Mutualidades /ISL entregan asistencia técnica al empleador lo que se denomina protocolo preventivo de violencia y acoso en el trabajo y finalmente el empleador elabora un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (usando el protocolo tipo de SUSESO y asistencia técnica mutualidades/ISL).

2.5 Contenido del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El 7 de junio de 2024, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó la Circular 3813 en cuanto a la implementación de la Ley Karin por parte de las y los empleadores y Organismos Administradores de la Ley. Una de las normas establece que la entidad empleadora y las instituciones públicas deberán contar con un Protocolo de Prevención del Acoso sexual, Laboral y Violencia en los Entornos de Trabajo.

Dicha circular fue complementada mediante la circular 3819, con fecha 26 de julio de 2024, que suma instrucciones sobre asistencia técnica en materias de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contenidas en el Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas, del Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744, de las y los empleadores de personas trabajadoras de casa particular.[15]

2.5.1 Elementos del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

En cuanto a los elementos debemos distinguir los siguientes:

A) Política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo: El compromiso de la entidad empleadora con la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo considerando los principios de:

Política nacional de seguridad y salud en el trabajo:

*Respecto a la vida e integridad física y psicológica como derecho fundamental.

*desarrollo de enfoque preventivo de la SSR.

[15] *ISL/Instituto de seguridad laboral. (s.f).* https://isl.gob.cl/ley-karin/.

*Equidad de género y diversidad.

*Universidad e inclusión.

*Participación y dialogo social.

*Mejora continua.

*Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

Gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

*Política de tolerancia cero.

*Valores fundamentales.

*Participación y dialogo social.

*Eliminar o controlar el riesgo.

B) Protocolo de prevención: La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

La violencia y acoso en el trabajo es un riesgo laboral y debe ser considerado en conjunto con los demás riesgos psicosociales, este riesgo debe ser incorporado en la matriz de riesgos de la organización independiente del resultado del CEAL-SM, se debe hacer análisis especifico de las siete preguntas de la dimensión acoso y violencia en el trabajo , una pauta para las empresas con menos de 10 trabajadores , para identificar el riesgo se parte de la base que siempre en las relaciones laborales deben dar un trato libre de violencia , compatible con la dignidad de las personas y con perspectiva de género , siendo contrarias a la dignidad de las personas el acoso sexual, laboral y la violencia.

Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos son los objetivos medibles, para controlar la eficiencia de dichas medidas y velar su mejoramiento y corrección continua. Cabe señalar que una vez identificado y medido el riesgo, se debe establecer las medidas que puedan eliminar el riesgo o de no poder hacerlo, mitigando, controlando o corregirlo. Estas medidas preventivas deben ir diseñadas en base de la causa del riesgo, estableciendo acciones organizacionales de prevención. Se debe establecer el programa de medidas preventivas definiendo cual es el riesgo asociado que se busca controlar, así

como el plazo en que se ejecutara y quien es el responsable de dicha ejecución y estas medidas deben ser objetivos alcanzables y revisadas o evaluadas y mejoradas con el tiempo.

Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse , con inclusión de los derechos responsabilidad de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa, deben incluir entre las medidas preventivas la necesidad de capacitación , dirigidas a la promoción de un entorno laboral saludable , se deben realizar capacitaciones periódicas, para reforzar el tema y promover el desarrollo de una cultura de respecto en el entorno laboral, incluyendo el dar a conocer el protocolo, así mismo incluir capacitaciones para el reconocimiento de conductas que pueden constituir acoso laboral, las formas de presentación del acoso sexual , su prevención y efecto en la salud, así como de situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral , para ello se deben incluir a todas las personas tanto como gerentes, directivos, administrativos.etc, se debe difundir por diferentes medios que se disponga tales como charlas, páginas web, emails ,folletos,etc , es de suma importancia capacitar sobre el proceso de denuncia ,investigación y sanción poniendo también énfasis en la entrega de información que así evite denuncias inconsistentes o incompletas , y finalmente dar a conocer los mecanismos de resguardo de la información sensible que se tome conocimiento durante el proceso de investigación.

Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias, asimismo, se deberá tener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida acusación de las trabajadoras y trabajadores, independiente del resultado de la investigación de estos procedimientos.

2.6 Obligaciones de los organismos administradores de seguro de la ley N°16.744.

A) Otorgar asistencia técnica a las entidades empleadoras para la elaboración e implementación del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la sensibilización y difusión para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador (en empresas con menos de 10 trabajadores).

B) Disponer de programas de atención psicológica temprana al denunciante, en caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

C)Implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen de las enfermedades asociadas a estos eventos.

Debemos distinguir que es diferente el proceso de investigación de acoso en la empresa/dirección del trabajo a la que haga la mutualidad /ISL para la calificación de origen de enfermedad.

Además, no existe un listado predeterminado de situaciones de acoso y violencia se debe evaluar caso por caso por lo cual la implementación del protocolo de acoso, laboral y violencia en el trabajo es una oportunidad para la gestión estratégica de la salud mental.

2.7 Principios de la investigación.

A) Confidencialidad: La investigación debe ser secreta para proteger la dignidad y honra de todas las partes involucradas (denunciante, denunciado y testigos), limitando el acceso a la información solo a quien corresponda.

B) Imparcialidad: Quienes investiguen deben ser objetivos y neutrales, sin prejuicios de interés, asegurando que las decisiones se basen en hechos probados y no opiniones.

C)Celeridad: Los procedimientos deben ser rápidos y eficientes. La ley impone plazos estrictos (generalmente un máximo de 30 días hábiles) para concluir las investigaciones y sancionar, evitando situaciones que revictimicen.

D)Perspectiva de género: Se debe analizar como las relaciones de poder y los estereotipos de genero influyen en la situación denunciada, reconociendo las desigualdades estructurales, especialmente en acoso sexual o violencia de genero.

El desarrollo de la investigación, y sin perjuicio del contenido del Reglamento, la DT establece las siguientes normas mínimas, sobre la base del nuevo artículo 211-C del Código del Trabajo:

i. Se insiste en que las investigaciones deben constar por escrito, ser llevadas en estricta reserva y garantizando que ambas partes sean oídas.

ii. Dispone además que, si durante el transcurso de la investigación se verifica que lo constatado es constitutivo de una conducta distinta a la denunciada, de todas formas, deberá continuarse el procedimiento, dejando constancia de ello en el informe. Por ejemplo, si con ocasión de una denuncia de acoso sexual se constata que dicha conducta no existe, pero sí existe un acoso laboral.

iii. El empleador deberá designar, con preferencia, para hacerse cargo del procedimiento, a algún trabajador que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Sobre este punto, además, la DT ratifica su doctrina en orden a autorizar que la investigación pueda ser hecha por un tercero especializado siempre que ello esté permitido en el RIOHS. Esta circunstancia en caso alguno modifica la responsabilidad del empleador.

iv. Cuando la investigación sea hecha por el empleador, deberá remitirse copia del informe a la DT, quien tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse. Si al término de ese plazo no se pronuncia, se entenderán como válidas las conclusiones del informe.

v. El dictamen es enfático en señalar que el pronunciamiento de la DT tiene un alcance meramente procedimental, pues se limita a verificar si se cumplieron o no las instrucciones procesales que establecerá el Reglamento. En caso alguno podrá exigirse un pronunciamiento de fondo por parte del organismo. En esta misma línea, la validación de la DT respecto del informe no dota a las conclusiones alcanzadas por el empleador de presunción de veracidad.

En cuanto a las medidas correlativas y la obligación de sancionar debemos señalar que la obligación del empleador en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se materializa en la prevención, investigación y la aplicación de sanciones y/o medidas correctivas. Sobre estas últimas, la DT ha señalado lo siguiente:

A) Medidas correctivas: Cuando se constate la existencia de violencia en el trabajo, esto es, violencia ejercida por un tercero, entendiendo que el empleador carece de facultades para sancionar a un tercero, lo que se exige es que se adopten medidas para evitar la

reiteración. Además, señala la DT que estas medidas deben alcanzar no sólo al trabajador afectado sino a todos los demás trabajadores de la empresa.

B) Sanción: Conforme lo dispone el legislador, el empleador deberá aplicar las medidas que correspondan, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde que recibe el informe proveniente de la DT. Estas sanciones podrán ir desde la amonestación verbal, hasta amonestación escrita, multas y, en casos más graves, podrá dar lugar al término del contrato, sin derecho a indemnización, en virtud de las causales legales del artículo 160 del Código del Trabajo (número 1 letras b) o f), según corresponda)

Sobre este punto, la DT señala que, en materia de acoso laboral, para establecer la sanción es fundamental la evaluación de la gravedad de la conducta; y ello como consecuencia de haberse eliminado el requisito de la reiteración.

C) **Canales de denuncia**: Finalmente, el artículo 211-E que incorpora la Ley Karin al Código del Trabajo, obliga al empleador a que en aquellos casos en que la denuncia recaiga sobre hechos que puedan ser constitutivos de delitos, a entregar la información a la persona denunciante, relativa a los canales de denuncia.[16]

[16] *Ley Karin: Principales puntos a considerar en el dictamen publicado por la Dirección del trabajo (s.f).* https://www.prieto.cl/ley-karinprincipales-puntos-a-considerar-en-el-dictamen-publicado-por-la-direccion-del-trabajo/

CAPÍTULO 3. JURISPRUDENCIA.

El pasado 5 de diciembre del 2025, el 2° Juzgado Civil de Chillán acogió la demanda de indemnización de perjuicios interpuesta por Claudia Salgado, hermana de Karin, quien se quitó la vida el 22 de noviembre de 2019 tras ser víctima de acoso laboral.

A partir de este caso surgió la denominada ley Karin, cuyo objetivo es promover la prevención, incentivar la investigación y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en los espacios de trabajo.[17]

En concreto, el tribunal condeno al servicio de salud de Ñuble al pago de $60 millones por concepto de daño moral.

En la sentencia, se estableció que la institución incumplió su deber de garantizar la seguridad de la trabajadora, al no adoptar medidas de protección, entre ellas la prohibición de relacionarse con la tens involucrada, el cambio de funciones y la falta de acciones frente al progresivo deterioro de su salud mental.

“Aquí se acredito la existencia de conductas sistemáticas y persistentes de hostigamiento”, por su parte, el servicio de salud de Ñuble sostuvo, que la sentencia que se hace referencia no se encuentra ejecutoriada, ya que existe un recurso de casación en la forma y de apelación subsidiaria en trámite.

La sentencia dictada por el 2° Juzgado Civil de Chillan posee una especial relevancia jurídica , debido a que reconoce la responsabilidad del Servicio de Salud de Ñuble por los daños ocasionados a Karin Salgado a consecuencia de las conductas de hostigamiento sufridas en su entorno laboral, el tribunal concluyo que existió un incumplimiento del deber de protección que corresponde al empleador respecto de sus trabajadores , este deber se encuentra fundamentado en el artículo 184 del código del Trabajo, disposición que obliga al empleador a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

---

[17] *Noticia CNN Chile, Fallo póstumo: Juzgado acredita acoso laboral a trabajadora de la salud, caso que Inspiro la ley Karin* https://www.cnnchile.com/pais/fallo-postumo-juzgado-acredita-acoso-laboral-a-trabajadora-de-la-salud-caso-que-inspiro-la-ley-karin/

Hay que distinguir que el tribunal acredito las humillaciones reiteradas, el aislamiento de sus compañeros de trabajo, descalificaciones permanentes, cambios arbitrarios de sus funciones, restricciones para relacionarse con otros funcionarios las cuales vivió en su trabajo Karin Salgado, existía un hostigamiento sistemático y persistente que se fue prolongando durante un largo tiempo.

Debemos señalar que el Servicio de salud conocía la situación , había recibido los antecedentes y la denuncia , no adoptando las medidas eficaces lo que permitió que continuara el hostigamiento , el tribunal estimo una falta de servicio por cuanto se incumplió el deber de resguardar la integridad física y psíquica de una funcionaria y así mismo uno de los elementos más complejos de probar era la relación causal entre el acoso laboral y el fallecimiento de Karin Salgado lo que el tribunal concluyó que existía una relación directa entre el hostigamiento sufrido , el deterioro progresivo de la salud mental de Karin producto de los constantes hostigamientos lo que finalmente hizo que se suicidara.

En la sentencia se acredito el daño moral y se ordeno a pagar a la hermana de Karin Salgado $60.0000.000 como reparación del daño moral sufrido , la importancia para la ley Karin , dice relación a que los hechos ocurrieron antes de la entrada en vigencia de la ley , el tribunal desarrolla principios que posteriormente fueron recogidos por dicha normativa destacando el deber del empleador de prevenir el acoso laboral, la obligación de investigar oportunamente las denuncias , el deber de adoptar medidas de protección efectiva y la protección de la salud mental de los trabajadores.

En este caso, la sentencia estableció que la institución demandada no adopto medidas suficientes para prevenir el deterioro de la salud mental de la trabajadora ni para evitar la continuidad de las conductas de hostigamiento denunciadas, lo anterior permitió acreditar una relación entre la omisión institucional y los daños sufridos por la víctima.

El fallo reconoce la importancia de la salud mental como un bien jurídico protegido dentro de la relación laboral. Durante muchos años, la protección laboral estuvo enfocada principalmente en riesgos físicos o accidentes del trabajo, sin embargo, esta resolución evidencia que los riesgos psicosociales también pueden generar consecuencias graves e incluso irreparables para los trabajadores, el fallo contribuye a consolidar una cultura de responsabilidad institucional respecto de la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

El caso de Karin Salgado trascendió el ámbito individual para transformarse en un símbolo de la necesidad de fortalecer la protección jurídica frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo , la persecución publica de los hechos genero un amplio debate sobre las deficiencias existentes en la legislación laboral sobre la insuficiencia de los mecanismos de denuncia e investigación disponibles al momento de ocurrir los hechos, como consecuencia de ello , surgió una demanda social orientada a establecer herramientas más eficaces de prevención, investigación y sanción.

La promulgación de la ley Karin, constituye una respuesta legislativa da dicha realidad, su principal aporte consiste en trasladar el enfoque desde una reacción posterior al daño hacia una política preventiva que obliga a los empleadores e identificar riesgos, capacitar a los trabajadores e implementar protocolos destinados a evitar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

Cabe señalar que la sentencia analizada no se encuentra firme y ejecutoriada, toda vez que el Servicio de Salud de Ñuble interpuso un recurso de casación en la forma y apelación subsidiaria , en consecuencia ,el criterio definitivo respecto de la responsabilidad institucional deberá ser determinado por los tribunales superiores de justicia, no obstante , el fallo constituye un antecedente jurisprudencial relevante ,por cuanto reconoce la existencia de conductas de hostigamiento laboral y el incumplimiento del deber de protección del empleador ,aspectos que resultan coherentes con los principios que posteriormente inspiraron la dictación de la ley Karin.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIÓN

La ley N°21.643 , conocida como la ley Karin , constituye uno de los avances mas relevantes del derecho del trabajo en Chile en relación a la materia de protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, su promulgación no solo representa una respuesta de carácter legislativo frente a una problemática histórica relacionada con el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, sino que también refleja un cambio de paradigma en la forma en que el ordenamiento jurídico comprende y aborda los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

A lo largo de esta investigación se ha podido constatar que el origen de la ley Karin se encuentra profundamente vinculado al caso de Karin Salgado, la tens que sufrió un hostigamiento de parte de sus compañeros de trabajo , sin recibir una protección efectiva por parte de las instituciones competentes , lo que finalmente detono a que se suicidara , su fallecimiento evidencio las falencias existentes en la legislación vigente y la insuficiencia de los mecanismos de prevención , investigación y sanción.

La ley Karin surge como una respuesta jurídica y social destinada a evitar que situaciones constituyen acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, lo que permitió transformar una tragedia en una oportunidad para fortalecer la tutela de la dignidad humana en el trabajo.

La normativa se encuentra alineada con los estándares internacionales impulsado por la Organización internación del trabajo, sobre la violencia y el acoso laboral del mundo, lo que demuestra el compromiso de Chile con la promoción internacional de procurar un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo, donde las relaciones laborales se desarrollen libre de violencia y conductas que se encuentran reglamentadas en la ley Karin.

Esta investigación reflejo el alcance de los conceptos jurídicos vinculados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, ya no existe el requisito que deben ser conductas reiteradas , lo que permite que una sola conducta grave sea suficiente para activar los mecanismos de protección establecidos por la ley , además la incorporación de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral lo que representa un gran avance en nuestra legislación , pues reconoce que las personas trabajadoras también pueden verse afectadas por conductas provenientes de clientes, proveedores u otras personas externas al trabajo que se ejerce.

La ley Karin busca prevenir a diferencia de los modelos anteriores que solo se enfocaban en la sanción posterior a la denuncia, por lo cual esta normativa obliga a los empleadores a implementar protocolos de prevención, capacitar a sus trabajadores, identificar riesgos de carácter psicosociales y adoptar medidas permanentes destinadas a proteger al trabajador en su ambiente laboral lo que potencia la protección de la dignidad de las personas trabajadoras, generando una obligación permanente de gestión preventiva por parte de las organizaciones , adquiriendo una importancia fundamental en cuanto a la elaboración de protocolos de prevención, la difusión de canales de denuncias , la adopción de medidas de resguardo y la implementación de procedimientos de investigación lo que genera herramientas que ayudan a garantizar una respuesta inmediata frente a situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.

También participan en esto los organismos administradores que fortalece el enfoque preventivo y de salud, reconociendo el impacto que estas conductas pueden generar en un trabajador.

Existen principios fundamentales que deben regir las investigaciones, tales como la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género lo que representan garantías esenciales para así asegurar que el procedimiento sea justo para los trabajadores, la incorporación de la perspectiva de genero constituye un elemento relevante ya que permite que determinadas conductas de acoso y violencia se producen en contextos de desigualdad estructural que requieren un tratamiento diferenciado por parte del derecho.

En el desarrollo de la investigación es posible sostener que la efectividad de la ley Karin dependerá en gran medida de su correcta implementación práctica, ya que la sola existencia de una normativa no garantiza por sí misma una erradicación del acoso laboral, sexual y violencia del trabajo , resultara indispensable que las organizaciones desarrollen una verdadera cultura de respeto, prevención y protección de los derechos fundamentales , así mismo, es necesario que las instituciones encargadas de fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la ley dispongan de los recursos suficientes para asegurar su adecuada aplicación.

Finalmente, el análisis de la sentencia dictada por el 2°Juzgadi Civil de Chillan permite comprender la transcendencia jurídica y social del caso que dio origen a esta normativa. La decisión judicial que reconoció la existencia de conductas sistemáticas de hostigamiento

laboral y condeno al Servicio de Salud de Ñuble por el daño moral ocasionado constituye un precedente en materia de responsabilidad institucional y protección de los trabajadores, esta resolución representa un reconocimiento judicial del sufrimiento experimentado por Karin Salgado y reafirma la necesidad de que los empleadores cumplan de manera efectiva su deber de protección.

En conclusión, la ley Karin constituye una reforma necesaria y significativa para el derecho del trabajo al fortalecer la protección de la dignidad, integridad física y psíquica y derechos fundamentales de las personas trabajadoras , su enfoque preventivo, la ampliación de las conductas sancionadas , la incorporación de estándares internacionales y la promoción de ambientes laborales libres de violencia representan avances concretos hacia relaciones laborales mas justas y respetuosas , sin embargo , su existo dependerá de la capacidad de los empleadores ,trabajadores, organismos fiscalizadores y del estado para transformar las disposiciones legales en practicas efectivas que permitan construir espacios laborales seguros , inclusivos y compatibles con el pleno respecto de la dignidad humana.

A más de un año de su entrada en vigencia , es posible sostener que los efectos iniciales de la ley Karin han sido positivos , la normativa ha contribuido a visibilizar problemáticas que históricamente permanecían ocultas o eran minimizadas dentro de los espacios de trabajo ,promoviendo una mayor conciencia respecto de la importancia de la salud mental ,dignidad y respeto de los trabajadores , así mismo, el aumento de denuncias registrado desde su implementación no debe interpretarse necesariamente como un incremento de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ,sino como una señal de mayor confianza de los trabajadores en los mecanismos de protección establecidos por la ley.

En consecuencia, si bien aún existen desafíos relacionados con su aplicación práctica y consolidación en el tiempo, los resultados observados permiten concluir que la ley Karin ha significado un avance positivo y necesario para la construcción de ambientes laborales más seguros, inclusivos y respetuosos en Chile.

Bibliografía

Ley N° 21.643: “Modifica el Código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”.

Documento del ponente abogado Alejandro Birman Polanco, Ley Karin, convocatoria junio 2024.

Ley N° 18.834: “Estatuto administrativo”.

Ley N° 18.883: “Estatuto administrativo para funcionarios municipales”.

Ley N° 16.744: “Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”.

Ley N° 18.575:” Ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado”.

Senado de la República de Chile, Historia de la ley N°21.643, boletín N° 15.165-13, sesión 93 ordinaria.

Contraloría General de la República, oficio ordinario N° 2.271.

Superintendencia de seguridad social (SUCESO), circular N° 3813: “Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley N° 21.643”.

Superintendencia de seguridad social (SUCESO), circular N° 3819: “Complementa instrucciones sobre asistencia técnica en materia de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para trabajadoras de casa particular”.

Ministerio del trabajo y previsión social, Decreto supremo N° 21: “Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo”.

Ministerio del trabajo y previsión social, Decreto supremo N° 44: “Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable”.

Organización internacional del trabajo (OIT), convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N°190), ratificado por Chile mediante decreto supremo N° 73°, Ministerio de relaciones exteriores.

Anexos

Anexo 1. Autorización única para todo Trabajo de Titulación presentada en Universidad Gabriela Mistral.

I. Detalle de la memoria.

Nombre de los integrantes: Ximena Nicole Campos Espinoza.

Carrera: Derecho.

Correo electrónico: Ximena.nicole.ce@gmail.com

Título de la memoria: La ley N°21.643 (Ley Karin): Análisis normativo del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo"

Facultad: Derecho.

Mención a la que opta: Rendir examen de grado de derecho.

Profesor guía: Alejandro Samuel Birman Polanco

Materias o descriptores: Derecho del trabajo

Asignar conceptos específicos al tema

desarrollado en la memoria

Fecha de entrega a biblioteca (día, mes, año): _____/_____/_____

II. Autorización de publicación.

Autorización para subir documentos digitalizados en el Repositorio Digital UGM.

Autorizo a la Universidad Gabriela Mistral para incluir esta memoria en el repositorio digital de la universidad, con el fin de diseminarlo, almacenarlo y preservarlo, quedando disponible en texto completo y de libre acceso.

A considerar para la autorización de publicación de memorias en el repositorio digital:

· **Si usted como autor o autores deciden autorizar.** El documento estará disponible en texto completo.

· **Si usted como autor o autores deciden usar embargo.** Consiste en establecer una cantidad de tiempo en que la publicación no estará en libre acceso; es una alternativa a la publicación inmediata. El tiempo de embargo consiste en 6 meses, 1 año o 2 años.

· **Si usted como autor o autores deciden no autorizar.** Se creará un documento con datos básicos portada, tabla de contenido y resumen (metadatos) y colocará esa información en el sitio web, tal como si fuese una referencia bibliográfica. Se indicará en el registro que el autor decidió no autorizar el acceso al documento en texto completo.

Firma de autorización por cada uno de los autores de la memoria.

Uso de embargo	**Autorización total**	**No autorizo**

Indique período de tiempo de embargo:

6 meses ____ 1 año ___ 2 años ____