

**UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE DERECHO**



**PROCESO INVESTIGATIVO DE LA LEY 21.643 (LEY KARIN)**

Darío Ignacio Burgos Roig  
Grado Académico de Derecho

Alejandro Samuel Birman Polanco  
Santiago - Chile

2025

## 1. INTRODUCCIÓN.

La Ley N.º 21.643, conocida como Ley Karin, modifica el *Código del Trabajo* y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo. Esta ley fue promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada en el Diario Oficial el 15 de enero del mismo año, entrando en vigencia el 1 de agosto de 2024.<sup>1</sup> La norma incorpora nuevas disposiciones legales, establece medidas de prevención y resguardo, y perfecciona los procedimientos de investigación, adecuando la normativa chilena a los estándares del Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.<sup>2</sup>

De acuerdo con estadísticas de la Dirección del Trabajo, durante el primer año de vigencia entre agosto de 2024 y julio de 2025, se registraron 44.212 denuncias relacionadas con la Ley Karin. De ese total, 18.367 (42%) correspondieron efectivamente a casos amparados por la legislación, 17.980 (40%) versaron sobre otras materias y 7.865 (18%) permanecen en proceso de clasificación.<sup>3</sup>

El presente trabajo tiene por objeto analizar la Ley N.º 21.643, poniendo especial énfasis en el proceso investigativo que regula, su evolución legislativa, así como los impactos y desafíos que plantea su reciente implementación.

El artículo 1º de la Ley Karin establece los principios fundamentales sobre los cuales deben fundarse las relaciones laborales y define los conceptos centrales de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, entendidos en los siguientes términos:

- Acoso sexual: “el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”<sup>4</sup>
- Acoso laboral: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores,

---

<sup>1</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N.º 190)*, ratificado por Chile mediante Decreto Supremo N.º 73, Ministerio de Relaciones Exteriores, 2022.

<sup>3</sup> Dirección del Trabajo de Chile, *Informe estadístico anual sobre denuncias por Ley N.º 21.643*, julio de 2025.

<sup>4</sup> Art. 1º, inc. 2º, Ley N.º 21.643.

por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”<sup>5</sup>

- Violencia en el trabajo: “aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.”<sup>6</sup>

Frente a las denuncias por acoso o violencia laboral, la ley dispone que las personas trabajadoras pueden interponer la denuncia ante su empleador o directamente ante la Inspección del Trabajo competente.

El proceso de investigación y sanción garantiza la imparcialidad, confidencialidad y perspectiva de género, distinguiendo su aplicación según el sector público o privado:

- En el sector privado, la investigación se inicia con la interposición de la denuncia y cuenta con un plazo de 30 días hábiles, debiendo constar en un informe escrito remitido a la Inspección del Trabajo correspondiente cuando se realiza internamente en la empresa.
- En el sector público, el procedimiento puede comenzar mediante una investigación sumaria, con un plazo de 5 días hábiles para indagar, formular cargos y rendir pruebas; o mediante sumario administrativo, cuando los hechos revisten mayor gravedad.

En ambos casos, el plazo general para concluir la investigación es de 30 días hábiles, prorrogable hasta 60 días hábiles por causa justificada o fuerza mayor.

Finalmente, la interpretación de la Ley Karin emitida por la Dirección del Trabajo se encuentra subordinada a la que realicen los Juzgados Laborales, dado que la facultad de interpretación de la ley corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia, por lo que las interpretaciones administrativas no son vinculantes para los jueces.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Art. 1°, inc. 3°, Ley N.º 21.643.

<sup>6</sup> Art. 1°, inc. 4°, Ley N.º 21.643.

<sup>7</sup> Código del Trabajo, art. 420, y jurisprudencia reiterada de los Juzgados Laborales respecto de la interpretación no vinculante de los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

## 2. HISTORIA.

La Ley N.º 21.643 recibe el nombre de Ley Karin en memoria de Karin Salgado, técnica en enfermería de nivel superior de 40 años que se desempeñaba en el Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán, y quien en el año 2019 se quitó la vida como consecuencia de una situación prolongada de acoso laboral.<sup>8</sup>

Su caso generó amplio impacto público y fue el origen del debate legislativo que culminó con la promulgación de esta ley, orientada a fortalecer la prevención, investigación y sanción de conductas de acoso y violencia en el trabajo.

Los antecedentes indican que los hechos comenzaron en 2018, cuando el hospital instruyó un sumario administrativo por la denuncia de robo de insumos médicos, específicamente cajas de curaciones. Karin Salgado fue citada a declarar en calidad de testigo, pero su testimonio fue conocido por su superiora directa, quien al sentirse involucrada la habría presionado para modificar su declaración. Desde entonces, la víctima comenzó a ser hostigada laboralmente, siendo objeto de descalificaciones y comentarios denigratorios sobre su desempeño, lo que deterioró progresivamente su salud mental.<sup>9</sup>

Como resultado de estos hechos, se le aplicó una suspensión de 30 días y una anotación de demérito en su hoja de vida funcionaria, sanciones que afectaron aún más su estabilidad emocional y económica. En febrero de 2019, su lugar de trabajo fue modificado, siendo trasladada a la bodega de farmacia del hospital, con una reducción significativa de sus ingresos.<sup>10</sup>

Ante esta situación, Karin Salgado presentó una denuncia ante la Contraloría General de la República, exponiendo los hechos de acoso y el perjuicio económico y psicológico sufrido. No obstante, el organismo rechazó la denuncia, argumentando que las resoluciones adoptadas por el hospital eran formalmente correctas.<sup>11</sup>

Hacia fines de 2019, y ante el agravamiento de su estado emocional, sus compañeros solicitaron que se le brindara apoyo profesional. Sin embargo, el hospital solo le otorgó una

---

<sup>8</sup> Senado de la República de Chile, *Historia de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin)*, Boletín N.º 15.165-13, Sesión 93ª Ordinaria, 18 de octubre de 2023.

<sup>9</sup> Diario *La Discusión*, "Caso Karin Salgado: técnico en enfermería víctima de acoso laboral en Chillán", 20 de noviembre de 2019.

<sup>10</sup> Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, *Acta de Sesión N.º 38*, 12 de diciembre de 2023.

<sup>11</sup> Contraloría General de la República, Oficio Ordinario N.º 2271, 10 de mayo de 2019.

cita psiquiátrica para un mes después, sin adoptar medidas inmediatas de contención o resguardo.

El 11 de octubre de 2019 fue la última jornada laboral de Karin en el hospital. Un mes más tarde, el 12 de noviembre de 2019, se quitó la vida, dejando una carta en la que relató su angustiada experiencia de acoso laboral, la falta de apoyo institucional y la vulneración de su dignidad como trabajadora.<sup>12</sup>

Su fallecimiento provocó una profunda reflexión social y política respecto de las insuficiencias del marco normativo vigente, evidenciando la necesidad de establecer mecanismos claros y eficaces para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

De esta manera, su historia se transformó en emblema legislativo, dando nombre a una ley que busca proteger a las y los trabajadores frente a las mismas condiciones que ella sufrió, constituyendo así un avance significativo en la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

---

<sup>12</sup> Diario *Biobío Chile*, “Karin Salgado, la funcionaria cuyo caso dio origen a la Ley Karin”, reportaje especial, 16 de enero de 2024.

### 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO (PROTOCOLO).

Una de las modificaciones más relevantes introducidas por la Ley N.º 21.643 se encuentra en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, donde se reemplaza el epígrafe “*De la investigación y sanción del acoso sexual*” por “*De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo*”.<sup>13</sup>

El nuevo artículo 211-A establece que las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente todas las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo. En virtud de ello, los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de sus trabajadores un protocolo de prevención que cumpla con las directrices fijadas por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).<sup>14</sup>

Este protocolo viene a reforzar el enfoque preventivo, ausente en la legislación anterior, y busca garantizar entornos laborales seguros y respetuosos, en concordancia con los compromisos asumidos por Chile al ratificar el Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.<sup>15</sup>

El protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, exigido por la Ley Karin, se encuentra regulado principalmente en los siguientes instrumentos normativos:

- Ley N.º 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, art. 211-A.

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N.º 190)*, ratificado por Chile mediante Decreto Supremo N.º 73, Ministerio de Relaciones Exteriores, 2022.

<sup>16</sup> Ley N.º 21.643, *cit.*

- Circular N.º 3813, de 7 de junio de 2024, de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que entrega asistencia técnica para la elaboración de protocolos de prevención y para la implementación de las obligaciones derivadas de la Ley Karin.<sup>17</sup>
- Decreto Supremo N.º 21, de 28 de mayo de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento que establece las directrices a las cuales deben ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.<sup>18</sup>
- Circular N.º 4, de 12 de julio de 2024, de la SUSESO, que imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento de investigación de denuncias y el pronunciamiento sobre investigaciones internas en las empresas, conforme a la Ley Karin.<sup>19</sup>
- Circular N.º 3819, de 26 de julio de 2024, de la SUSESO, que complementa las instrucciones sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el caso de trabajadoras de casa particular.<sup>20</sup>
- Decreto Supremo N.º 44, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.<sup>21</sup>

El protocolo de prevención debe contener, al menos, los siguientes elementos esenciales:

- a. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, con enfoque de género.

---

<sup>17</sup> Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), *Circular N.º 3813: Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N.º 21.643*, 7 de junio de 2024.

<sup>18</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Decreto Supremo N.º 21: Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo*, 28 de mayo de 2024.

<sup>19</sup> Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), *Circular N.º 4: Instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa*, 12 de julio de 2024.

<sup>20</sup> Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), *Circular N.º 3819: Complementa instrucciones sobre asistencia técnica en materia de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para trabajadoras de casa particular*, 26 de julio de 2024.

<sup>21</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Decreto Supremo N.º 44: Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable*, Diario Oficial, 2023.

- b. Medidas preventivas y de control, con objetivos medibles y mecanismos de mejora continua.
- c. Estrategias de capacitación e información dirigidas a las y los trabajadores sobre los riesgos identificados, los derechos y responsabilidades de las partes, y las medidas de protección aplicables.
- d. Medidas específicas para prevenir el acoso y la violencia conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e. Mecanismos de resguardo de la privacidad y la honra de las personas involucradas en procedimientos de investigación, así como medidas frente a denuncias infundadas.

Asimismo, el artículo 211-A inciso cuarto dispone que las empresas deberán informar semestralmente a sus trabajadores sobre los canales de denuncia disponibles y las instancias estatales competentes para denunciar incumplimientos o acceder a prestaciones de seguridad social.<sup>22</sup>

Para cumplir con los estándares establecidos por la Ley Karin, todo protocolo de prevención debe incluir los siguientes apartados básicos:

1. Introducción y marco legal, señalando la normativa aplicable (Ley N.º 21.643, Código del Trabajo y reglamentos complementarios).
2. Objeto del protocolo, explicitando su finalidad preventiva y el compromiso institucional con la dignidad y derechos de las personas trabajadoras.
3. Definiciones claves (acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo).
4. Medidas de prevención, tales como capacitaciones periódicas, campañas de sensibilización y evaluación de riesgos psicosociales.
5. Procedimiento de denuncia y protección, con canales accesibles y confidenciales, medidas de resguardo y prohibición de represalias.
6. Sanciones y consecuencias, que deben aplicarse de manera proporcional a la gravedad de los hechos.
7. Mecanismos de seguimiento y evaluación, con revisiones periódicas del protocolo.

---

<sup>22</sup> Código del Trabajo, art. 211-A, inc. 4º, modificado por Ley N.º 21.643.

8. Difusión y participación de los trabajadores, garantizando su acceso al protocolo y su participación en su actualización.

De esta forma, la Ley Karin consolida una cultura preventiva en los espacios laborales, con énfasis en la perspectiva de género, la salud mental y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

#### 4. INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

El párrafo segundo de la Ley N.º 21.643 introduce un nuevo procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, reemplazando diversos artículos del Código del Trabajo y agregando otros nuevos.<sup>23</sup>

El artículo 211-B establece los principios rectores que deben guiar las investigaciones: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.<sup>24</sup>

Asimismo, dispone que un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo fijará las directrices procedimentales a las que deben ajustarse estas investigaciones.<sup>25</sup>

El Código del Trabajo también incorpora un nuevo artículo que señala que, ante la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada puede presentar la denuncia por escrito o de manera verbal, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo, ya sea presencialmente o por medios electrónicos, debiendo recibir un comprobante formal de la denuncia.<sup>26</sup>

En caso de denuncia verbal, debe levantarse un acta firmada por la persona denunciante. Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa puede iniciar una investigación interna o derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo.

En el caso de optar por la investigación interna, el empleador debe informar a la Dirección del Trabajo sobre el inicio de esta y sobre las medidas de resguardo adoptadas, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la denuncia. Si se decide su derivación a la Dirección del Trabajo, o si la persona denunciante así lo solicita, la denuncia y sus antecedentes deberán remitirse dentro del mismo plazo.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>24</sup> *Ibíd.*, art. 211-B.

<sup>25</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Decreto Supremo N.º 21: Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo*, 28 de mayo de 2024.

<sup>26</sup> Ley N.º 21.643, art. 211-C, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>27</sup> *Ibíd.*

La Dirección del Trabajo ha precisado que, tratándose de las personas comprendidas en el artículo 4° del Código del Trabajo, esto es, quienes ejercen habitualmente funciones de dirección o administración en representación del empleador, la empresa está obligada a derivar la denuncia a la Dirección del Trabajo.<sup>28</sup>

Medidas de resguardo:

Recibida la denuncia, el empleador debe adoptar de inmediato una o más medidas de resguardo, atendiendo a la gravedad de los hechos, la seguridad de la persona denunciante y las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 211-B del Código del Trabajo.<sup>29</sup>

Las medidas de resguardo son mecanismos destinados a proteger la integridad física y psíquica de las personas involucradas y a asegurar la imparcialidad del proceso investigativo. Entre las medidas posibles se incluyen:

- Permiso con goce de sueldo, que implica la separación temporal del trabajador o trabajadora de sus funciones mientras se realiza la investigación, asegurando la no afectación de sus derechos laborales.
- Teletrabajo, cuando sea factible, para evitar contacto directo entre las partes o testigos.
- Atención psicológica temprana, otorgada como medida de apoyo durante el proceso.
- Separación física de espacios laborales, para impedir interacciones entre la víctima, el denunciado o los testigos.

El empleador debe además designar una persona a cargo de la investigación, con conocimientos en materias de acoso, género o derechos fundamentales, informando de ello por escrito a la persona denunciante.

El plazo general para la investigación es de 30 días hábiles, contados desde la presentación de la denuncia o desde la recepción de la derivación por parte de la Dirección del Trabajo.<sup>30</sup>

No obstante, este plazo podrá prorrogarse cuando existan diligencias pendientes por razones de fuerza mayor debidamente justificadas.

---

<sup>28</sup> Dirección del Trabajo, *Dictamen N.º 1663/025*, 2 de julio de 2024.

<sup>29</sup> Código del Trabajo, art. 211-B, incorporado por Ley N.º 21.643.

<sup>30</sup> Decreto Supremo N.º 21, art. 11, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024.

Finalmente, el artículo 12 del Reglamento de la Ley Karin dispone que, cuando la denuncia se refiera a personas del artículo 4° del Código del Trabajo, se presume de derecho que dichas personas representan al empleador, obligándolo en ese carácter frente a sus trabajadores.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibíd.*, art. 12.

## 5. SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

Cuando, durante la investigación de una denuncia, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una posible vulneración de derechos fundamentales, deberá actuar conforme a lo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, que regula el procedimiento especial de tutela laboral para la protección de dichos derechos.<sup>32</sup>

Una vez recopiladas todas las pruebas, y como parte del cierre de la investigación, la persona encargada deberá elaborar un informe final que contenga una descripción precisa de los hechos, los hallazgos, la evidencia recabada y las conclusiones obtenidas. Este informe tiene carácter obligatorio y constituye la base para el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo o, en su caso, para la adopción de medidas por parte del empleador.<sup>33</sup>

El informe de investigación debe incluir, al menos, los siguientes elementos:

- Datos de identificación del caso.
- Materia a la que se refieren las infracciones investigadas.
- Resumen de la denuncia presentada.
- Descripción de las diligencias y pruebas practicadas.
- Resumen de las entrevistas realizadas.
- Análisis y ponderación de la información recopilada.
- Conclusiones fundadas.<sup>34</sup>

Una vez que la Dirección del Trabajo emite su pronunciamiento, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones correspondientes dentro del plazo de quince días corridos, contados desde la recepción del pronunciamiento, y debe informar de ello tanto al denunciante como al denunciado.<sup>35</sup>

En caso de que la Dirección del Trabajo no emita su pronunciamiento dentro del plazo de 30 días hábiles, el empleador, en virtud del principio de celeridad, deberá igualmente

---

<sup>32</sup> Código del Trabajo, art. 486, modificado por Ley N.º 21.643, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>33</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Decreto Supremo N.º 21: Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo*, art. 10, 28 de mayo de 2024

<sup>34</sup> *Ibíd.*, art. 11.

<sup>35</sup> *Ibíd.*, art. 13.

disponer y aplicar las sanciones que correspondan según su propio informe de investigación, dentro de un plazo máximo de quince días corridos.<sup>36</sup>

La sanción más grave aplicable, conforme a las disposiciones del artículo 160, N.º 1, letra b), del Código del Trabajo, es el término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, cuando se acredite una conducta de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> *Ibíd.*, art. 14.

<sup>37</sup> Código del Trabajo, art. 160, N.º 1, letra b), en relación con la Ley N.º 21.643, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

## 6. MODIFICACIONES GENERALES A OTROS CUERPOS NORMATIVOS.

### I. Ley N.º 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

La Ley N.º 21.643 introdujo modificaciones sustantivas en once artículos del Estatuto Administrativo (Ley N.º 18.834), con el objetivo de fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo dentro del sector público.<sup>38</sup> Estas modificaciones buscan alinear el régimen disciplinario del sector público con los estándares de protección establecidos para el sector privado en el Código del Trabajo.

Las principales reformas son las siguientes:

- Artículo 12, letra e): se modifica para permitir que, en los casos de destitución por conductas de acoso o violencia, el fiscal pueda eximir al funcionario del requisito de permanencia mínima para postular a concursos públicos.<sup>39</sup>
- Artículo 90: se establece que la autoridad deberá resolver fundadamente si corresponde iniciar un sumario administrativo cuando existan atentados contra la vida o integridad física de funcionarios o funcionarias.<sup>40</sup>
- Artículo 119: incorpora expresamente los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género como directrices que deben regir los procedimientos disciplinarios.<sup>41</sup>
- Artículo 121: dispone que, en caso de destitución por acoso o violencia, el fiscal puede liberar al funcionario del plazo de permanencia exigido y se aplicará lo dispuesto en el artículo 84, letra m), referido a las causales de destitución.<sup>42</sup>
- Artículo 125: actualiza la regulación sobre responsabilidad administrativa, incluyendo expresamente las infracciones señaladas en las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84, vinculadas a conductas de acoso o violencia.<sup>43</sup>

---

<sup>38</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>39</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 10, que modifica el art. 12, letra e), de la Ley N.º 18.834.

<sup>40</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 11, que modifica el art. 90 de la Ley N.º 18.834.

<sup>41</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 12, que modifica el art. 119 de la Ley N.º 18.834.

<sup>42</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 13, que modifica el art. 121 de la Ley N.º 18.834.

<sup>43</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 14, que modifica el art. 125 de la Ley N.º 18.834.

- Artículo 126: incorpora un nuevo inciso que dispone que una denuncia solo puede desestimarse mediante resolución fundada, la cual debe notificarse al denunciante dentro del plazo de cinco días hábiles.<sup>44</sup>
- Artículo 129: establece que, en sumarios por acoso o violencia, se deberá designar preferentemente fiscales con formación en género, acoso o derechos humanos. Asimismo, reconoce a las víctimas derechos procesales equivalentes a los del inculpado, tales como presentar pruebas, acceder al expediente desde la formulación de cargos, ser notificadas y apelar.<sup>45</sup>
- Artículo 136: ordena que el fiscal adopte medidas de resguardo para proteger al denunciante, considerando la gravedad de los hechos y la seguridad de la persona afectada, entre las cuales se contemplan la separación de espacios físicos y la atención psicológica temprana.<sup>46</sup>
- Artículo 137: se añade un inciso final que exige que, cuando el fiscal proponga el sobreseimiento y este sea aprobado, se notifique la resolución al denunciante dentro de cinco días, otorgándole la posibilidad de reclamar ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días.<sup>47</sup>
- Artículo 140: incorpora que toda absolución o sanción debe notificarse al denunciante dentro de cinco días hábiles, habilitándolo igualmente para reclamar ante la Contraloría dentro del mismo plazo de veinte días, y dispone que, tratándose de funcionarios de primer nivel jerárquico, la resolución deberá someterse al trámite de toma de razón por parte de dicho organismo.<sup>48</sup>
- Artículo 143: establece que las medidas disciplinarias derivadas de acoso o violencia deben aplicarse dentro de un plazo máximo de veinte días contados desde el vencimiento de los plazos de instrucción.<sup>49</sup>

En síntesis, las modificaciones introducidas por la Ley N.º 21.643 a la Ley N.º 18.834 buscan fortalecer la protección de las víctimas de acoso y violencia en los organismos públicos, agilizar los procedimientos disciplinarios, incorporar la perspectiva de género en su

---

<sup>44</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 15, que modifica el art. 126 de la Ley N.º 18.834.

<sup>45</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 16, que modifica el art. 129 de la Ley N.º 18.834.

<sup>46</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 17, que modifica el art. 136 de la Ley N.º 18.834.

<sup>47</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 18, que modifica el art. 137 de la Ley N.º 18.834.

<sup>48</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 19, que modifica el art. 140 de la Ley N.º 18.834.

<sup>49</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 20, que modifica el art. 143 de la Ley N.º 18.834.

desarrollo y reforzar el rol fiscalizador de la Contraloría General de la República como garante y última instancia de control administrativo.

## II. Ley N.º 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

La Ley N.º 21.643 (Ley Karin) también introdujo modificaciones sustanciales a la Ley N.º 18.883, que regula el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, con el fin de fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo en el ámbito de la administración municipal.<sup>50</sup>

Al igual que en el Estatuto Administrativo General (Ley N.º 18.834), las reformas buscan incorporar la perspectiva de género, agilizar los procedimientos disciplinarios, reforzar los derechos de las víctimas y aumentar la responsabilidad institucional de las autoridades municipales.

Las principales modificaciones introducidas son las siguientes:

- Artículo 10, letra e): se reemplaza para agregar que, conforme al artículo 119 del Estatuto, no será necesario cumplir el requisito de permanencia mínima cuando el fiscal así lo determine, flexibilizando este requisito en casos de destitución por acoso o violencia.<sup>51</sup>
- Artículo 88: se agrega un nuevo inciso final, disponiendo que, ante atentados contra la vida o integridad física de funcionarios o funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente si corresponde iniciar un procedimiento sumario administrativo para determinar responsabilidades.<sup>52</sup>
- Artículo 118: incorpora los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género como ejes rectores de los sumarios administrativos.<sup>53</sup>
- Artículo 120: añade un nuevo inciso final que establece que, en los casos de destitución por acoso o violencia, conforme al artículo 82, letra m), el fiscal puede eximir al funcionario del requisito de permanencia mínima.<sup>54</sup>
- Artículo 123: amplía las hipótesis de responsabilidad administrativa, incluyendo expresamente las infracciones señaladas en las letras i), j), k), l) y m) del artículo 82.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>51</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 21, que modifica el art. 10, letra e), de la Ley N.º 18.883.

<sup>52</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 22, que modifica el art. 88 de la Ley N.º 18.883.

<sup>53</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 23, que modifica el art. 118 de la Ley N.º 18.883.

<sup>54</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 24, que modifica el art. 120 de la Ley N.º 18.883.

<sup>55</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 25, que modifica el art. 123 de la Ley N.º 18.883.

- Artículo 124: se agrega un nuevo inciso que establece que una denuncia por hechos de violencia o acoso solo podrá desestimarse mediante resolución fundada, la cual deberá notificarse al denunciante dentro del plazo de cinco días hábiles.<sup>56</sup>
- Artículo 126: se incorporan nuevos incisos que disponen que, cuando la persona denunciada o denunciante sea alcalde, alcaldesa, concejal o jefatura directa del alcalde o alcaldesa, deberá informarse a la Contraloría General de la República dentro de tres días hábiles, la que sustanciará el respectivo sumario conforme a las normas del Estatuto.<sup>57</sup>
- Artículo 127: establece que, en los sumarios iniciados por hechos de acoso o violencia, se deberá designar preferentemente fiscales con formación en género, acoso o derechos fundamentales. Asimismo, se reconoce a la víctima o denunciante derechos procesales tales como ser notificada, aportar pruebas, conocer el expediente desde la formulación de cargos e interponer recursos.<sup>58</sup>
- Artículo 133: impone al fiscal la obligación de adoptar medidas de resguardo necesarias para proteger a las personas involucradas, pudiendo incluir la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada de trabajo y la atención psicológica temprana.<sup>59</sup>
- Artículo 135: se agrega un inciso que establece que, si el fiscal propone el sobreseimiento y este es aprobado por la autoridad municipal, deberá notificarse a la persona denunciante dentro de cinco días hábiles, quien podrá reclamar ante la Contraloría General de la República dentro de los veinte días siguientes.<sup>60</sup>
- Artículo 138: incorpora un inciso final que dispone que, en caso de absolución o sanción por acoso o violencia, la resolución deberá notificarse al denunciante dentro de cinco días hábiles, habilitándolo igualmente para reclamar ante la Contraloría. Además, cuando se trate de funcionarios de primer nivel jerárquico, el acto deberá someterse al trámite de toma de razón por dicho organismo.<sup>61</sup>

---

<sup>56</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 26, que modifica el art. 124 de la Ley N.º 18.883.

<sup>57</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 27, que modifica el art. 126 de la Ley N.º 18.883.

<sup>58</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 28, que modifica el art. 127 de la Ley N.º 18.883.

<sup>59</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 29, que modifica el art. 133 de la Ley N.º 18.883.

<sup>60</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 30, que modifica el art. 135 de la Ley N.º 18.883.

<sup>61</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 31, que modifica el art. 138 de la Ley N.º 18.883.

- Artículo 141: añade un plazo máximo de veinte días para la aplicación de medidas disciplinarias en casos de acoso o violencia, una vez concluido el sumario administrativo.<sup>62</sup>

En conclusión, las modificaciones efectuadas por la Ley Karin a la Ley N.º 18.883 replican las innovaciones introducidas al Estatuto Administrativo General, pero adaptadas al contexto municipal, reforzando la protección de los funcionarios y funcionarias locales, la celeridad en los procedimientos y la supervisión de la Contraloría General de la República como instancia de control y resguardo final.

---

<sup>62</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 32, que modifica el art. 141 de la Ley N.º 18.883.

## **7. MODIFICACIÓN GENERAL SOBRE LA LEY N.º 18.695, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE MUNICIPALIDADES.**

La Ley N.º 21.643 (Ley Karin) también introduce reformas relevantes a la Ley N.º 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, con el objetivo de reforzar las sanciones y responsabilidades administrativas en el ámbito municipal frente a conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo cometidas por alcaldes, alcaldesas o concejales.<sup>63</sup> Estas modificaciones buscan asegurar que tales comportamientos sean considerados faltas graves a la probidad administrativa, promoviendo así la responsabilidad política y ética de las autoridades comunales.

Las principales modificaciones son las siguientes:

- Artículo 60, inciso cuarto: se agrega una disposición que permite que un concejal o concejala solicite la cesación en el cargo del alcalde o alcaldesa denunciado, cuando en un sumario instruido por la Contraloría General de la República se haya verificado la existencia de conductas de acoso o violencia. En este caso, tales conductas se consideran infracciones graves a la probidad administrativa.<sup>64</sup>
- Artículo 76: se incorpora una nueva causal de cesación en el cargo, referida a la determinación de responsabilidad en un sumario de la Contraloría General de la República por acoso o violencia, lo cual se reputa igualmente una infracción grave a la probidad administrativa.<sup>65</sup>
- Artículo 77: se sustituye su primer inciso, estableciendo que el Tribunal Electoral Regional (TER) es el órgano competente para declarar la cesación en el cargo por acoso o violencia, y que el requerimiento puede ser presentado por el alcalde o cualquier concejal. La cesación del cargo opera una vez que la sentencia que declara su existencia se encuentra ejecutoriada.<sup>66</sup>
- Artículo 89: se modifica su primer inciso para incluir la expresión “penal”, de modo que las responsabilidades de los alcaldes y concejales comprendan responsabilidades administrativas y penales, vinculando además esta disposición

---

<sup>63</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>64</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 33, que modifica el art. 60, inc. 4º, de la Ley N.º 18.695.

<sup>65</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 34, que incorpora un nuevo inciso al art. 76 de la Ley N.º 18.695.

<sup>66</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 35, que sustituye el art. 77 de la Ley N.º 18.695.

con las prohibiciones establecidas en el artículo 82, letras l) y m), de la Ley N.º 18.883.<sup>67</sup>

En conjunto, estas modificaciones fortalecen la responsabilidad institucional y personal de las autoridades municipales, al considerar el acoso y la violencia en el trabajo como faltas graves a la probidad administrativa, y extender las consecuencias sancionatorias a la pérdida del cargo y a eventuales responsabilidades penales.

---

<sup>67</sup> *Ibíd.*, art. 1º, N.º 36, que modifica el art. 89 de la Ley N.º 18.695.

## **8. JURISPRUDENCIA.**

Como parte del análisis de la presente memoria, se incorpora el resumen de una causa en que se aplicó la Ley N.º 21.643 (Ley Karin). Este caso resulta especialmente significativo para los fines de la investigación, ya que permite observar de manera concreta los mecanismos de protección de derechos fundamentales frente al acoso laboral, y cómo éstos son interpretados en sede judicial, la causa se encuentra radicada en el Juzgado de Letras de Iquique, rol T-99-2025.

El caso corresponde a una demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con indemnización de perjuicios y en subsidio demanda de indemnización por daño moral presentada por una trabajadora del retail en contra de su empleador directo (empresa contratista) y de la empresa principal (administradora de tiendas). La acción se fundamenta en la vulneración de derechos fundamentales (integridad psíquica, honra, trato digno e igualdad) y en la aplicación de la Ley N.º 21.643, conocida como Ley Karin, que entró en vigencia el 1 de agosto de 2024.

La trabajadora denunció haber sido víctima de acoso laboral sistemático por parte de un supervisor de la empresa principal, quien ejerció malos tratos verbales, hostigamiento y difusión de rumores que dañaron su reputación. Como consecuencia de estas presiones, la empresa contratista dispuso su traslado forzoso desde una tienda de la empresa principal hacia otra tienda de retail, medida que coincidió con la fecha de entrada en vigencia de la Ley Karin y que fue interpretada como un mecanismo de evasión de responsabilidad.

Posteriormente, la denunciante recurrió a la Inspección del Trabajo, donde se verificaron indicios claros de acoso laboral mediante testimonios concordantes. El informe de fiscalización ordenó medidas de resguardo, como la entrega de apoyo psicológico, pero las empresas no cumplieron. Durante la instancia de mediación, las demandadas se presentaron sin disposición a ofrecer reparación efectiva, limitándose a gestos formales considerados insuficientes.

Desde el punto de vista jurídico, la demanda se apoya en los artículos 19 N°1 y N°4 de la Constitución (integridad y honra), así como en los artículos 2, 184, 183-E, 485 y siguientes del Código del Trabajo, además de la Ley Karin y el Convenio 190 de la OIT. La trabajadora sostiene que el incumplimiento de las obligaciones legales por parte de ambas empresas configuró una vulneración grave de sus derechos fundamentales y una revictimización.

En cuanto a las pretensiones, solicita al tribunal:

Que se declare la existencia de acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales.

Que se condene a las demandadas al pago de una indemnización por tutela (equivalente a 11 meses de remuneración) y \$50.000.000 por concepto de daño moral, más reajustes, intereses y costas.

Este caso resulta relevante como jurisprudencia inicial en la aplicación de la Ley Karin, pues evidencia cómo los mecanismos legales de protección frente al acoso laboral aún enfrentan desafíos prácticos: desde la efectividad de los protocolos internos de las empresas hasta la adecuada fiscalización de la Dirección del Trabajo. Asimismo, plantea la importancia de la responsabilidad compartida entre empresa contratista y empresa principal, en contextos de subcontratación.

La demandante realizó una denuncia en la Dirección del Trabajo respectiva, la cual es acompañada junto con la demanda y también se acompañan las conclusiones jurídicas de la Dirección del Trabajo, las cuales señalan que durante la investigación se verificó:

Durante la investigación se verificaron los siguientes aspectos:

1. La trabajadora se desempeñaba en la tienda Ripley, pero fue trasladada a Tiendas París en agosto de 2024, coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley Karin.
2. El supervisor denunciado tenía contrato con la empresa principal, no con la contratista de la trabajadora, pero igualmente ejercía influencia sobre su desempeño y permanencia en la tienda.
3. Testimonios de al menos seis testigos confirmaron los malos tratos verbales del supervisor (“mira galla, no estoy ni ahí con tu hija ni tu vida privada...”, “manzana podrida”).
4. Se acreditó que el denunciado presionó directamente a jefaturas para solicitar el traslado de la trabajadora.
5. Se comprobó que otras trabajadoras también habían sido afectadas por conductas similares del mismo supervisor.
6. La empresa contratista cumplió formalmente con medidas de prevención y protocolos de acoso, pero la efectividad de dichas medidas fue cuestionada.

Y concluyo en que, la investigación constató indicios suficientes de acoso laboral, afectando derechos fundamentales de la trabajadora, como la integridad psíquica y la honra, e consideró que el traslado de tienda constituyó una medida que podía interpretarse como represalia frente a la denuncia, lo que agrava la vulneración, además, Se reafirma la responsabilidad tanto de la empresa contratista como de la empresa principal en contextos de subcontratación, en virtud de los artículos 183-A y 183-E del Código del Trabajo, y para finalizar el informe concluye con que se cumplen los requisitos para que se configure el acoso laboral:

1. Conducta de agresión moral.
2. Manifestada en reiteradas ocasiones.
3. Generando menoscabo, maltrato y humillación.
4. Perjudicando la situación laboral de la afectada.

Debido a la demanda interpuesta y la documentación ofrecida el Juzgado del Trabajo de Iquique cita a las partes a audiencia preparatoria el 15 de mayo de 2025.

Posteriormente en primer lugar una de las empresas demandadas interpuso una excepción de falta de legitimación pasiva, solicitando ser excluida del juicio, El fundamento de la excepción fue que no existió un régimen de subcontratación con la empleadora directa de la trabajadora, señalaron que La demandante prestaba servicios exclusivamente para su empleador directo, en calidad de promotora de productos de esa marca y que la empresa principal cuenta con personal propio para la venta de sus productos, por lo que no requiere de trabajadores externos y que no se configuran los requisitos del artículo 183-A del Código del Trabajo, que exige la existencia de un acuerdo contractual entre empresa principal y contratista, la ejecución permanente de servicios y la prestación de labores mediante trabajadores dependientes del contratista, además, la empresa alegó que, aun en el hipotético caso de considerarse aplicable la figura de subcontratación, la responsabilidad de la empresa principal no puede extenderse a las indemnizaciones reclamadas por la trabajadora. En particular, la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo y la reparación por daño moral recaerían únicamente sobre el empleador directo, no sobre la empresa principal.

La empresa empleadora directa interpuso una excepción de caducidad respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales, fundamentando que la empresa alegó que la

acción se presentó fuera del plazo legal de 60 días establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo, según su planteamiento, los hechos denunciados ocurrieron en julio de 2024, mientras que la denuncia formal ante tribunales fue interpuesta recién el 1 de agosto de 2024, por lo que consideran que la acción estaría caducada.

De igual forma en ese mismo escrito contestaron subsidiariamente la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con indemnización de perjuicios y demanda subsidiaria de indemnización de perjuicios por daño moral, negando todos los hechos relatados por la trabajadora, incluyendo hostigamientos, negligencia en la protección y presunta campaña de difamación, reconoció únicamente la existencia de la relación laboral (desde 2017, como vendedora/promotora) y el traslado de la trabajadora de una tienda a otra y sostuvieron que al recibir las denuncias bajo la ley Karin activaron medidas de resguardo necesarias como:

- Derivación a atención psicológica temprana mediante la mutual de seguridad.
- Traslado de la trabajadora a otra tienda como medida preventiva.

Afirmaron que cumplió con todas las obligaciones legales de protección y prevención previstas en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo y en la Ley 21.643 (Ley Karin), la empresa sostuvo que adoptó de manera oportuna todas las medidas exigidas por la normativa, por lo que no puede imputársele vulneración de derechos fundamentales, Alegó que la demanda busca un enriquecimiento sin causa, señalando que en mediación previa la trabajadora había solicitado una suma significativamente menor a la reclamada en juicio.

Finalizan solicitando que se acogiera la excepción de caducidad, declarando extinguida la acción de tutela y en subsidio, que se rechazara íntegramente la demanda de tutela e indemnización por daño moral, incluyendo la solicitud de pago de más de \$11 millones (art. 489 CT) y \$50 millones por concepto de daño moral, además de reajustes, intereses y costas.

Posteriormente se realizó la audiencia preparatoria en la cual posteriormente a la resumen y la contestación de la demanda, el juez llama a las partes a conciliar el tribunal propuso como base de acuerdo el pago de seis remuneraciones (aprox. \$6.376.038), la demandante no estuvo de acuerdo con el monto propuesto por el juez, las empresas señalaron que debían consultar la oferta a nivel central, por lo que no se alcanzó conciliación.

La empresa principal interpuso excepción de falta de legitimación pasiva y la empresa empleadora directa interpuso una excepción de caducidad, al dar traslado al parte demandante pidió al tribunal el rechazo de ambas excepciones, el tribunal resolvió que las excepciones se analizarán en la sentencia definitiva, al no contar con antecedentes suficientes en esta etapa.

Como fijación de hechos a probar se determinaron tres puntos centrales, los cuales son:

- Hechos constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales.
- Existencia y cuantía del daño moral demandado.
- Responsabilidad y eventual extensión de responsabilidad de la empresa principal.

Por la parte demandante se ofreció prueba documental, testimonial, pericial y una grabación en la que consta un una reunión con maltrato verbal.

La empresa principal solo ofreció prueba documental.

La empresa empleadora directa, ofreció prueba documental y testigos.

Se fijo audiencia para el 26 de agosto de 2025.

El 19 de agosto de 2025, las partes representadas por sus abogados, suben al portal judicial de la causa, un escrito en donde las partes acuerdan un avenimiento y en un otrosí que se deje sin efecto la audiencia de juicio próxima, las partes con ánimo de poner término al juicio, acerca de la cuestión principal del juicio, sin que ello implique el reconocimiento de la responsabilidad de ninguna especie la empresa pagara a la demandante la suma de \$4.000.000 (cuatro millones de pesos).

El 20 de agosto de 2025 el tribunal se tiene por presenten y por aprobado el avenimiento suscrito por el demandante y el demandado.

## 9. CONCLUSIÓN.

El presente caso ilustra de manera concreta los desafíos, avances y tensiones que implica la implementación de la Ley N.º 21.643 (Ley Karin) en el ordenamiento jurídico chileno, como respuesta normativa frente al acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.<sup>68</sup> Esta ley surge como consecuencia directa de un caso emblemático que visibilizó la urgencia de dotar al país de un marco legal capaz de prevenir, investigar y sancionar estas conductas, garantizando entornos laborales seguros, libres de abuso y fundados en la dignidad humana.

La aplicación de la ley evidencia tanto su potencial transformador como las limitaciones estructurales que enfrenta en su implementación práctica. La incorporación de protocolos obligatorios, medidas de resguardo, perspectiva de género y mecanismos de reparación simbólica y psicológica constituyen avances sustantivos respecto del marco anterior. Sin embargo, su ejecución efectiva depende de recursos institucionales, formación especializada y coherencia interinstitucional entre el sector público y privado.

Desde un enfoque crítico e investigativo, la Ley Karin enfrenta tres grandes tensiones que condicionan su eficacia y sostenibilidad:

- Producción de complejidad normativa y riesgo de sobrerregulación.

El dinamismo legislativo generado a partir de la Ley Karin ha multiplicado reglamentos, circulares e instrucciones, principalmente desde la SUSESO y la Dirección del Trabajo, lo que puede derivar en una fragmentación procedimental y en un exceso de exigencias formales que terminen debilitando la operatividad de la norma.<sup>69</sup>

- Desigualdad en la adaptabilidad según el tamaño empresarial.

Mientras las grandes empresas cuentan con estructuras de cumplimiento robustas, las micro y pequeñas empresas enfrentan limitaciones económicas y de gestión que dificultan

---

<sup>68</sup> Ley N.º 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*, Diario Oficial, 15 de enero de 2024.

<sup>69</sup> Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), *Circular N.º 3813: Asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N.º 21.643*, 7 de junio de 2024.

la implementación de los protocolos y capacitaciones exigidos. Esto puede profundizar la brecha de protección laboral, contraviniendo el principio de igualdad ante la ley.<sup>70</sup>

- Responsabilidad objetiva versus deber de diligencia empresarial.

La interpretación administrativa de la Dirección del Trabajo ha generado debate al atribuir responsabilidad casi objetiva a las empresas, incluso cuando cumplen formalmente los protocolos de prevención. Ello tensiona los principios generales de responsabilidad — tradicionalmente fundados en la culpa o la omisión— y podría fomentar un aumento de litigios automáticos, afectando la confianza en las relaciones laborales.<sup>71</sup>

Valoración del caso desde una perspectiva crítica:

- Avance significativo, aunque insuficiente.

La Ley Karin representa un salto cualitativo en la protección de los derechos laborales y de género en Chile, al establecer mecanismos de denuncia y resguardo antes inexistentes. Sin embargo, su efectividad sigue dependiendo de una implementación real y contextualizada, capaz de evitar la revictimización y garantizar una reparación efectiva a las víctimas.

- Necesidad de diferenciación normativa.

Resulta indispensable avanzar hacia una diferenciación regulatoria que contemple medidas de apoyo técnico y financiero a las pequeñas y medianas empresas (Pymes), como subsidios estatales o servicios compartidos de prevención, evitando así que el cumplimiento normativo se convierta en una carga desproporcionada.<sup>72</sup>

- Equilibrio entre deberes y garantías procesales.

La correcta aplicación de la ley requiere equilibrar el deber de prevención de los empleadores con las garantías procesales de los trabajadores y trabajadoras. La rigidez en la interpretación de las obligaciones podría afectar la justicia del proceso y generar una percepción de inseguridad jurídica, especialmente en el sector privado.

---

<sup>70</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *Decreto Supremo N.º 21: Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo*, 28 de mayo de 2024.

<sup>71</sup> Dirección del Trabajo, *Dictamen N.º 1663/025*, 2 de julio de 2024.

<sup>72</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N.º 190)*, ratificado por Chile mediante Decreto Supremo N.º 73, Ministerio de Relaciones Exteriores, 2022.

En definitiva, la Ley Karin marca un avance innegable en la consolidación de una cultura de respeto, equidad y dignidad en el trabajo, pero su consolidación exige armonizar su diseño normativo con la realidad organizacional del país. Su éxito dependerá de la coordinación efectiva entre las instituciones fiscalizadoras, la capacitación de los equipos investigadores, la asignación de recursos suficientes y una interpretación prudente y proporcional por parte de los órganos administrativos y judiciales.

Para que la ley cumpla su propósito más alto la erradicación efectiva del acoso y la violencia en el trabajo, su implementación debe combinar realismo organizacional, justicia procesal y adaptabilidad institucional, asegurando que los espacios laborales en Chile se transformen, finalmente, en entornos seguros, inclusivos y libres de toda forma de violencia.



**Autorización única para toda memoria presentada en  
Universidad Gabriela Mistral**

**I. Detalle de la memoria**

Nombre de los integrantes:

DARÍO IGNACIO  
BUNGOS ROIG

Carrera / Magíster/Posgrado :

Derecho

Correo electrónico:

DARIO.BUNGOS@ESTUDIANTE.UGM.CL

Título de la memoria:

Proceso Investigativo  
de la Ley 21.643 (Ley Karín)

Mención a la que opta (si tiene):

Profesor (es) guía(s):

ALEJANDRO BIRMAN POLANCO

Materias o descriptores:  
Asignar conceptos específicos al tema  
desarrollado en la memoria  
(máximo 4)

Derecho laboral  
Ley 21.643

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

17/11/2025

## II. Autorización de publicación

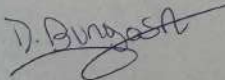
### Autorización para subir documentos digitalizados en el Repositorio Digital UGM

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 periodo de tiempo de embargo:

6 meses \_\_\_\_ 1 año \_\_\_\_ 2 años \_\_\_\_