



GUÍA TÉCNICA • LEY 21.643

La Ley Karin contra el acoso y la violencia en el trabajo

Guía de referencia para oficiales de cumplimiento, jefaturas de personas, comités y asesores laborales.

● Descarga libre • Sin registro

Normatic AI • por Alchemical Data • Edición 2026

Índice

01	Para qué sirve esta guía	3
02	De dónde viene la Ley Karin	4
03	Conceptos que hay que dominar	5
04	El reglamento y los instrumentos que aplican	6
05	El deber de prevención	7
06	El procedimiento de investigación	8
07	Sanciones y responsabilidades	9
08	El canal de denuncias como eje	10
09	Hoja de ruta de implementación	11
10	Cómo acompaña Normatic AI	12
11	Glosario	13

Para qué sirve esta guía

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, rige desde el 1 de agosto de 2024 y cambió de raíz cómo las organizaciones chilenas previenen, investigan y sancionan el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Obliga a toda empresa y a todo órgano del Estado, con uno o con mil trabajadores.

Esta guía ordena lo esencial de la ley con una mirada operativa, pensada para quienes deben responder por su cumplimiento. Jefaturas de personas, áreas de cumplimiento, comités paritarios, fiscalías, auditoría interna y asesores laborales encontrarán aquí un mapa de las obligaciones, los plazos y los instrumentos que la normativa exige.

El documento recorre el origen y el marco de la ley, los conceptos que hay que dominar, el reglamento y los instrumentos técnicos que la operativizan, el deber de prevención, el procedimiento de investigación con sus plazos, el régimen de responsabilidades y una hoja de ruta de implementación por fases.

EN SIMPLE

Si su organización tiene aunque sea un trabajador, la Ley Karin la obliga. Necesita tres cosas: un protocolo de prevención escrito, un canal para recibir denuncias y un procedimiento para investigar rápido y proteger a quien denuncia.

ADVERTENCIA

Esta guía tiene fines informativos y de orientación general. No constituye asesoría legal. Las decisiones de cumplimiento deben tomarse con asesoría profesional y a la luz del texto oficial de la Ley 21.643, su reglamento y los dictámenes de la Dirección del Trabajo.

De dónde viene la Ley Karin

El origen

La ley lleva su nombre en memoria de Karin Salgado, técnica en enfermería del Hospital Herminda Martín de Chillán, quien tras un prolongado proceso de acoso laboral, y sin acceso a canales de denuncia ni apoyo adecuados, falleció en 2019. Su caso expuso un vacío de fondo en la regulación chilena, que sancionaba el acoso pero carecía de un enfoque preventivo y de procedimientos claros para investigar y proteger.

El marco

La Ley N° 21.643 fue publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024 y entró en vigencia el 1 de agosto de 2024. Recoge en el derecho interno el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificados por Chile. Modifica el Código del Trabajo y los estatutos administrativos del sector público.

15 ene 2024

Publicación en el Diario Oficial

1 ago 2024

Entrada en vigencia

Convenio 190

Marco de la OIT que inspira la ley

El cambio de fondo es el giro hacia la prevención. La regulación anterior reaccionaba cuando el daño ya estaba hecho. La Ley Karin obliga a anticiparse, a gestionar los riesgos del ambiente de trabajo y a dar garantías de debido proceso a todas las partes, con perspectiva de género como criterio transversal.

Conceptos que hay que dominar

La ley redefine conductas y precisa otras. Estos son los términos que estructuran el régimen.

Acoso laboral. Conducta de agresión u hostigamiento que menoscaba, maltrata o humilla a la persona, o que amenaza o perjudica su situación laboral. Con la Ley Karin se eliminó el requisito de la reiteración, de modo que un solo hecho de suficiente gravedad puede configurarlo.

Acoso sexual. Requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenazan o perjudican el empleo o el ambiente laboral. Basta un solo acto para que se configure.

Violencia en el trabajo. Conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes, usuarios o proveedores, que afectan a la persona trabajadora en el ejercicio de sus funciones.

Perspectiva de género. Criterio transversal de interpretación y actuación que reconoce las desigualdades estructurales y orienta la prevención, la investigación y la sanción.

Principios del procedimiento. Confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. A ellos se suman las garantías de un debido proceso, como la escrituración y el derecho de ambas partes a ser oídas.

Medidas de resguardo. Medidas inmediatas y transitorias que el empleador adopta para proteger a las personas involucradas mientras se investiga, sin prejuzgar el resultado.

EN SIMPLE

Antes, para que algo fuera acoso laboral tenía que repetirse, como una gotera que insiste. Ahora basta un solo golpe si es grave. Y el acoso sexual nunca necesitó repetición: con una vez, ya cuenta.

El reglamento y los instrumentos que aplican

La ley fija el qué. El cómo vive un escalón más abajo, en el reglamento y en los instrumentos técnicos que la operativizan. Quien solo lee la ley se pierde el cuestionario, el protocolo tipo y los plazos finos donde se gana o se pierde una fiscalización.

- **Reglamento del Ministerio del Trabajo. D.S. N° 21 de 2024**

Fija las directrices a las que deben ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

- **Circular de la SUSESO. N° 3813**

Define los contenidos mínimos del Protocolo de Prevención y entrega un prototipo, e instruye a las mutualidades (ACHS, Mutual, IST e ISL) sobre la asistencia técnica a los empleadores.

- **Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.**

Instrumento oficial para evaluar riesgos psicosociales. Su dimensión de Violencia y acoso identifica, con siete preguntas, si en los últimos doce meses ocurrieron situaciones de esa naturaleza. Las empresas de menos de diez trabajadores quedan eximidas de aplicarlo y usan una pauta simplificada del anexo de la circular.

- **Dictámenes de la Dirección del Trabajo.**

Fijan el sentido y alcance de la ley. Un pronunciamiento de 2026 precisó que el plazo de investigación se cuenta en días hábiles administrativos, excluyendo sábados, domingos y festivos, y aclaró las reglas cuando intervienen empresas en régimen de subcontratación.

EN SIMPLE

El CEAL-SM es el termómetro psicosocial de la empresa: siete preguntas que toman la temperatura del ambiente para detectar la fiebre antes de que se vuelva infección.

El deber de prevención

El corazón de la Ley Karin es prevenir. La obligación no nace con la denuncia, existe desde antes y es permanente.

- **Protocolo de prevención.**

Documento obligatorio que toda entidad empleadora debe elaborar, incorporar a su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y entregar a todas las personas trabajadoras.

- **Identificación y evaluación de riesgos.**

Detectar los riesgos psicosociales asociados al acoso y la violencia, con perspectiva de género, usando el cuestionario CEAL-SM en empresas de diez o más trabajadores y la pauta simplificada en las de menor tamaño.

- **Medidas con objetivos medibles.**

Definir medidas preventivas y correctivas con un programa de trabajo participativo, plazos y responsables, y revisar su eficacia de forma continua.

- **Capacitación y difusión.**

Formar a todas las personas, incluidas jefaturas, en reconocimiento de conductas, prevención y uso del canal, y dejar registro de ello.

- **Información de los canales.**

Informar con claridad los canales de denuncia disponibles, tanto internos como el externo ante la Dirección del Trabajo.

LO QUE DE VERDAD FISCALIZAN

La prevención se demuestra con evidencia: el protocolo firmado y difundido, los resultados del CEAL-SM, el programa de medidas con sus plazos y los registros de capacitación. Tener el documento no basta si no hay rastro de que se aplicó.

El procedimiento de investigación

Cuando llega una denuncia, se activa un procedimiento reglado, con plazos y garantías para todas las partes.

- **La denuncia.**

La persona afectada puede denunciar ante el empleador o directamente ante la Dirección del Trabajo. La ley permite expresamente saltarse la vía interna para evitar conflictos de interés.

- **Medidas de resguardo inmediatas.**

Desde que recibe la denuncia, el empleador debe adoptar medidas de protección según la gravedad, por escrito, como separación de espacios o turnos, redistribución de la jornada o derivación a atención psicológica de la mutualidad.

- **La investigación.**

Se realiza por escrito, en reserva, con imparcialidad y perspectiva de género, oyendo a ambas partes. Debe concluir en treinta días, que un pronunciamiento de 2026 precisó como días hábiles administrativos.

- **Revisión de la Inspección del Trabajo.**

El informe se remite a la Inspección, que dispone de treinta días para pronunciarse. Si no formula observaciones en ese plazo, las conclusiones se entienden válidas.

- **Aplicación de medidas y sanciones.**

El empleador dispone y aplica las medidas o sanciones que correspondan dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación, e informa el resultado a la persona denunciante y a la denunciada.

30 días

Plazo de la investigación (hábiles administrativos)

30 días

Plazo de la Inspección para pronunciarse

15 días

Para aplicar medidas o sanciones

EN SIMPLE

El reloj parte cuando entra la denuncia. Treinta días para investigar, treinta de la Inspección para revisar y quince para aplicar lo que corresponda. No es una carrera, pero el cronómetro corre, y el silencio de la Inspección no congela el caso: da por válidas las conclusiones.

Sanciones y responsabilidades

La ley distingue la responsabilidad de quien comete la conducta de la del empleador que incumple sus deberes.

Respecto de la persona denunciada

Acreditada la conducta, el empleador aplica las medidas o sanciones que correspondan según la gravedad, que pueden ir desde una amonestación verbal o escrita hasta una multa. Cuando se configuran conductas graves de acoso sexual o laboral previstas en el Código del Trabajo, el empleador puede poner término al contrato sin derecho a indemnización.

Respecto del empleador

No contar con el protocolo de prevención, no adoptar medidas de resguardo o no investigar una denuncia son incumplimientos de la normativa laboral, fiscalizables y sancionables por la Dirección del Trabajo, con multas administrativas que escalan según el tamaño de la empresa. A ello se suma la exposición a demandas por tutela de derechos fundamentales.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La ley prohíbe toda represalia contra quien denuncia o participa en una investigación. Un despido, un cambio de funciones a peor condición, una reducción de remuneraciones o la persecución posterior pueden constituir una vulneración adicional, con sus propias consecuencias.

El análisis no debe limitarse a la multa. El daño reputacional de un caso mal gestionado, la pérdida de confianza del equipo y el deterioro del clima laboral suelen exceder con creces el costo directo de la sanción.

El canal de denuncias como eje

El canal de denuncias es la puerta de entrada de la Ley Karin, pero no solo de ella. El mismo canal recibe los reportes del modelo de prevención de delitos de la Ley 20.393 y sostiene la cultura de cumplimiento de toda la organización.

Una denuncia es información sensible

Los datos de una denuncia, la identidad de las partes, los hechos relatados y los antecedentes de salud que puedan surgir son datos personales, muchas veces sensibles en el lenguaje de la Ley 21.719. Esto exige confidencialidad real, acceso restringido por necesidad de conocimiento, trazabilidad de cada actuación y plazos de conservación definidos.

Una sola gobernanza

Tener canales separados para Ley Karin, para prevención de delitos y para otras materias fragmenta la información y multiplica el riesgo. La recomendación es un canal único, con flujos diferenciados por tipo de caso, bajo una gobernanza común de confidencialidad, plazos y registro.

EN SIMPLE

Un buen canal de denuncias es como la salida de emergencia de un edificio. Ojalá nunca se use, pero tiene que estar señalizada, accesible y funcionar el día que se necesita. Y lo que pasa por ahí se trata con la misma reserva que un expediente médico.

Hoja de ruta de implementación

Una secuencia de adecuación en cuatro fases, ajustable a la escala y la realidad de cada organización.

FASE 1 · DIAGNÓSTICO

- Aplicar el CEAL-SM o la pauta simplificada e identificar los riesgos psicosociales con perspectiva de género.
- Revisar el estado del Reglamento Interno y detectar las brechas frente a la ley y su reglamento.

FASE 2 · PROTOCOLO Y REGLAMENTO

- Elaborar el Protocolo de Prevención sobre el contenido mínimo de la circular e incorporarlo al Reglamento Interno.
- Difundirlo a todas las personas y dejar registro de la entrega.

FASE 3 · CANAL Y PROCEDIMIENTO

- Habilitar el canal de denuncias, interno y con la vía externa informada, con confidencialidad y trazabilidad.
- Definir el procedimiento de investigación, las medidas de resguardo tipo y designar y capacitar a quienes investigan.

FASE 4 · CULTURA Y VERIFICACIÓN

- Capacitar de forma diferenciada, con foco en jefaturas, y dejar registro.
- Simular una denuncia de principio a fin midiendo plazos, y auditar el cierre para mejorar el ciclo.

SEIS PREGUNTAS DE CONTROL

Una organización está razonablemente preparada cuando puede responder que sí, con evidencia, a estas preguntas. ¿Existe un protocolo aprobado, difundido y en el Reglamento Interno? ¿Se evaluaron los riesgos psicosociales? ¿Hay un canal de denuncias operativo y conocido? ¿Está definido el procedimiento de investigación y quién lo conduce? ¿Las jefaturas fueron capacitadas y queda registro? ¿Se probó el flujo completo de una denuncia?

Cómo acompaña Normatic AI

Normatic AI es la suite de cumplimiento normativo de Alchemical Data, pensada para el trabajo diario del oficial de cumplimiento y su equipo. Para la Ley Karin reúne las dos piezas que sostienen un programa vivo y auditable.

**DISPONIBLE**

Canal de Denuncias. Recibe denuncias anónimas o identificadas con confidencialidad y trazabilidad, ordena el caso con sus medidas de resguardo y sus plazos, y deja registro auditable de cada actuación. Es la misma pieza que sirve a la Ley Karin, al modelo de prevención de delitos y a la cultura de cumplimiento.

DISPONIBLE

Gestor de Cumplimientos (GRC). Levanta tu matriz de riesgos, incluidos los psicosociales, define controles y planes de acción y monitorea el avance desde un tablero único. La trazabilidad y la documentación que la ley exige se generan como subproducto natural de operar el programa.

Esta guía tiene fines informativos y no constituye asesoría legal. Normatic AI es una herramienta de apoyo al cumplimiento y no reemplaza el criterio de un asesor profesional ni la conducción de la investigación por las personas responsables.
contacto@normatic.ai · WhatsApp +56 9 6352 7553 · normatic.ai

Glosario

Acoso laboral. Agresión u hostigamiento que menoscaba, maltrata o humilla a la persona o perjudica su situación laboral; con la Ley Karin ya no requiere reiteración.

Acoso sexual. Requerimiento de carácter sexual no consentido que amenaza o perjudica el empleo o el ambiente laboral; basta un solo acto.

CEAL-SM. Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral y Salud Mental de la SUSESO, instrumento para evaluar riesgos psicosociales.

Convenio 190 de la OIT. Tratado internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que inspira la Ley Karin.

Debido proceso. Conjunto de garantías mínimas de la investigación, como la escrituración y el derecho de ambas partes a ser oídas.

Dirección del Trabajo. Servicio público que fiscaliza el cumplimiento laboral y revisa las investigaciones de acoso y violencia.

Medidas de resguardo. Medidas inmediatas y transitorias para proteger a las personas involucradas mientras se investiga.

Mutualidad. Organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 que entrega asistencia técnica y atención psicológica.

Perspectiva de género. Criterio transversal que reconoce desigualdades estructurales y orienta la actuación.

Protocolo de prevención. Documento obligatorio con las medidas para prevenir el acoso y la violencia, incorporado al Reglamento Interno.

Riesgos psicosociales. Condiciones del trabajo que pueden afectar la salud mental y propiciar conductas de acoso o violencia.

Violencia en el trabajo. Conductas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral que afectan a la persona trabajadora.