



Marco Legal

Claves para implementar un protocolo/Ley Karin

● ○ ○ FICHA BÁSICA

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	12 min.

En el marco de la ley número Ley 21.643, conocida como ley Karin en Chile, se sugiere tanto para empresas grandes como para pymes, una buena práctica como establecer un protocolo básico que se construya sobre:

- **Objetivo:** establecer un procedimiento claro para prevenir, recibir denuncias, investigar y sancionar hechos de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo, en cumplimiento de la Ley Karin.
- **Alcance:** a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin importar el tipo de contrato (plazo fijo, indefinido, prestación de servicios, etc.). También incluye a practicantes, aprendices y a cualquier persona que desempeñe funciones en el lugar de trabajo.

FGE



Y que contemple los siguientes aspectos:

1. Definiciones básicas

- **Acoso laboral:** Toda conducta reiterada ejercida por parte del empleador o de uno o más trabajadores en contra de otro, que constituya agresión u hostigamiento, y que cause menoscabo, humillación o amenaza.
- **Acoso sexual:** Toda conducta de carácter sexual no consentida que afecte la dignidad de la persona.
- **Violencia en el trabajo:** Toda acción, incidente o comportamiento que se desarrolle en el contexto laboral y que amenace, dañe o cause sufrimiento a una o más personas.

2. Prevención

- La empresa promueve un ambiente de respeto, trato digno e intolerancia a ninguna forma de acoso o violencia.
- Se realizará al menos una actividad anual de sensibilización o capacitación.

3. Canal de denuncias

- Toda persona podrá realizar una denuncia de forma confidencial y sin represalias.
- Las denuncias pueden hacerse a través de:
 - Correo electrónico: [correo@empresa.cl]
 - Formulario interno (físico o digital)
 - Persona designada: [Nombre / Cargo]n.

4. Procedimiento de investigación internas

- Recepción de la denuncia:** Se registra la fecha y los antecedentes entregados.
- Revisión preliminar:** Se evalúa si los hechos denunciados se ajustan a posibles conductas sancionables.
- Designación del investigador/a:** Puede ser una persona interna imparcial o un asesor externo.
- Investigación:** Incluye entrevistas, recopilación de pruebas y registro escrito.
- Conclusiones:** El encargado/a entrega un informe con las conclusiones y recomendaciones.
- Medidas:** La empresa toma las medidas correspondientes según la gravedad del caso.



5. Medidas disciplinarias

Dependiendo de la gravedad del hecho, se podrá aplicar:

- Advertencia verbal o escrita
- Cambio de funciones o lugar de trabajo
- Suspensión temporal
- Término de contrato por incumplimiento grave

6. Garantías del proceso

- Confidencialidad para todas las partes.
- Respeto a los derechos de quien denuncia y de quien es denunciado.
- Diligencia en la investigación.
- Proporcionalidad en las medidas.

7. Revisión del protocolo

Este protocolo se revisará al menos una vez al año, o cuando haya cambios en la ley o en la estructura de la empresa.