



Marco Legal

¿Qué debes saber sobre la ley Karin?

● ○ ○ FICHA BÁSICA

La ley N° 21.643 entró en vigencia en agosto de 2024 y obliga a todas las empresas en Chile - incluidas las pymes- a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Se llama así en memoria de Karin Ullrich, una funcionaria pública que se quitó la vida tras sufrir acoso en su lugar de trabajo.

Esta ley busca

- Proteger la salud mental, dignidad y seguridad de las y los trabajadores en sus espacios laborales.
- Imponer nuevas responsabilidades para los empleadores, incluso si tienen solo unos pocos trabajadores.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	12 min.



¿Qué situaciones pueden considerarse acoso laboral?

- Burlas constantes o humillaciones frente a otros.
- Aislar a un trabajador del equipo sin justificación.
- Cargar intencionalmente de trabajo a alguien para que falle.
- Gritarle a un trabajador de forma habitual.
- Difundir rumores para perjudicar a alguien.

NOTA: aunque no todas estas conductas son delito, sí pueden ser sancionadas como acoso según esta ley.

¿Cómo proceder ante una denuncia de acoso en tu empresa?

Si recibes una denuncia por acoso en tu empresa ya sea acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, debes actuar de forma rápida, seria y conforme a lo que exige la Ley Karin (Ley N° 21.643). Aunque la Ley Karin obliga a todas las empresas, grandes y pequeñas, a manejar estas situaciones, aquí encontrarás un paso a paso sencillo que te servirá especialmente si eres dueño o dueña de una pyme:

1°.

Toma en serio la denuncia desde el primer momento

- No minimices el hecho, aunque parezca algo pequeño o dudoso.
- Toda denuncia debe ser tratada con respeto, reserva y diligencia.

2°.

Registra la denuncia por escrito

- Puede haber sido verbal al principio, pero debes dejar un registro formal con fecha y detalles básicos.
- Ojalá tengas un canal definido (correo interno, formulario, etc.), pero si no, igual debes recibirla.

3°.

Activa el procedimiento interno

- Si tienes un protocolo, sigue sus pasos (investigación interna o derivación).
- Si no tienes protocolo aún, debes derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo en un plazo de 5 días hábiles desde su recepción.
- También puedes realizar una investigación interna confidencial, pero con reglas claras y sin poner en riesgo a la persona denunciante.



4°. **Aplica medidas de protección**

- Estas pueden ser:
 - Cambio de turno o lugar de trabajo.
 - Separación temporal de las personas involucradas.
 - Otras acciones que eviten represalias o que la situación empeore.
- Estas medidas son preventivas, no significa que hayas determinado culpabilidad.

5°. **Colabora con la investigación (si la toma la Inspección del Trabajo)**

- Entrega los antecedentes solicitados a tiempo.
- Permite entrevistas si se requieren.
- Puedes presentar pruebas o testigos.

6°. **Informa a ambas partes del resultado**

- Ya sea que lo determine tu empresa o la Inspección del Trabajo.
- Si se comprueba el acoso, debes aplicar medidas disciplinarias según el Reglamento Interno o el Código del Trabajo (puede incluir despido).
- Si no se comprueba, igual debes proteger al denunciante frente a represalias.