



Ley Karin: dos años después, ¿corregirla o congelarla? Por Aldo Siri Frites

Posted on Agosto 11, 2026

El 1 de agosto de 2024 entró en vigencia la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, que modificó el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Su nombre recuerda a Karin Salgado, trabajadora de la salud que, después de sufrir un prolongado proceso de acoso laboral y no encontrar canales adecuados de protección, terminó quitándose la vida. No es, por tanto, una ley surgida de una abstracción legislativa: nació de una tragedia y de una deuda histórica del mundo del trabajo.

A dos años de su entrada en vigencia, la discusión debiera ser seria. Y seria significa reconocer **dos verdades simultáneas**: la Ley Karin era necesaria y ha contribuido a visibilizar un problema largamente oculto; pero su implementación tiene problemas importantes que deben corregirse. Lo que resulta difícil de entender es que, frente a esas dificultades, un grupo de diputados del Partido Nacional Libertario (PNL), un republicano y un independiente de Renovación Nacional presentaron un proyecto para suspender o “congelar” por cinco años la aplicación de la Ley Karin. **Una dificultosa implementación se corrige; no se congela el derecho a trabajar sin violencia.**

Las cifras cuentan una historia más compleja que los titulares

La cifra de alrededor de **70 mil denuncias** es real, pero necesita contexto. El último informe disponible de la Dirección del Trabajo registra **66.596 solicitudes de denuncia entre el 1 de agosto de 2024 y el 31 de diciembre de 2025**. Sin embargo, sólo **26.862 —el 40%— fueron preclasificadas como casos Ley Karin**, mientras 29.382 —44%— no fueron clasificadas bajo la normativa y otras 10.352 permanecían en proceso de preclasificación.

Este dato es fundamental. **66 mil denuncias no equivalen a 66 mil casos acreditados de acoso o violencia laboral**. Tampoco significa que 60% de las personas haya presentado denuncias falsas. Significa que el sistema recibió una cantidad extraordinaria de solicitudes y que una parte importante no correspondía jurídicamente al ámbito específico de la Ley Karin.

Entre las denuncias ya aprobadas jurídicamente, el 86,9% correspondió a acoso laboral, 6,5% a acoso sexual y 6,6% a violencia en el trabajo. Además, **66,7% fueron presentadas por mujeres**. Y entre las investigaciones terminadas al cierre de 2025, 1.258 de 6.105 casos —20,6%— constataron una vulneración.

La lectura correcta, entonces, no es “la Ley Karin fracasó porque hay demasiadas denuncias”. Tampoco es “todas las denuncias prueban que existe acoso”. La lectura correcta es que **existía una demanda de protección que el sistema laboral no estaba canalizando adecuadamente y que ahora necesita mejores mecanismos de clasificación, resolución y prevención**.

De hecho, la propia Dirección del Trabajo ha desarrollado un proceso de admisibilidad y pertinencia antes de iniciar las investigaciones formales.

El problema no es la existencia de la ley: es cómo funciona

Aquí sí hay críticas legítimas.

La ACHS y la Fundación Carlos Vial Espantoso convocaron un Consejo Consultivo transversal, con representantes empresariales, sindicales, públicos, académicos y legales. Después de un año de funcionamiento, identificó como principales nudos críticos **los prolongados tiempos de investigación, las dificultades para sostener medidas de resguardo durante largos períodos, la necesidad de promover un uso ético y responsable de las denuncias, vacíos respecto de violencia ejercida por terceros y una apropiación cultural desigual de la normativa**.

Es precisamente aquí donde la discusión debiera concentrarse: **admisibilidad, capacidad institucional, tiempos de respuesta, calidad de las investigaciones, protección de denunciantes y denunciados, formación de investigadores, resolución temprana de conflictos y prevención**.

El propio Gobierno ha reconocido las deficiencias. En junio de 2026, el subsecretario del Trabajo señaló que se estudian modificaciones para distinguir mejor entre situaciones que podrían constituir acoso o violencia y conflictos propios de la gestión cotidiana, debido a la sobrecarga que ha experimentado la Dirección del Trabajo, o falta de fiscalizadores, menos ahora tras los recortes presupuestarios de Kast.

Eso no es un argumento para congelar la ley. **Es un argumento para perfeccionarla.**

Y hay algo todavía más importante: la cultura laboral

Quizás el dato más revelador no está en las denuncias administrativas, sino en lo que ocurre cotidianamente dentro de las organizaciones.

El estudio *Termómetro de la Salud Mental en el Trabajo*, realizado por la ACHS y el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, con una muestra nacional, encontró que **22,2% de las personas ocupadas declaró haber estado expuesta durante el último año a, al menos, una conducta ofensiva en el trabajo**. El propio estudio advierte que estas conductas no constituyen necesariamente acoso laboral, pero sí son señales relevantes para la prevención.

El detalle es aún más elocuente: 14,7% reportó haber estado involucrado en disputas o conflictos; 8,5% haber recibido bromas desagradables; 4,4% haber experimentado bullying o acoso; 2% acoso sexual; y 7,2% sentirse intimidado, ridiculizado o injustamente criticado frente a otros.

Y existe otra cifra que debería preocupar mucho más a las empresas y a quienes diseñan políticas laborales: **25,8% de los trabajadores se siente vulnerable en su trabajo**, entendiendo vulnerabilidad como temor, desprotección o indefensión ante un trato considerado injusto.

Por eso, reducir la discusión a “cuántas denuncias son verdaderas” es equivocarse de problema.

La ley karin ya está cambiando las organizaciones

También sería injusto ignorar los avances. El estudio ACHS-UC mostró que **81,8% de los trabajadores dependientes declara que su empresa cuenta con una política o protocolo de prevención**; 79,4% recibió información sobre la ley y su aplicación; 74,6% conoce canales de denuncia confidenciales; y 57,5% señala haber recibido capacitación o talleres sobre su aplicación.

Es decir, **la ley ya produjo cambios culturales y de gestión que antes no existían o no tenían la misma centralidad**.

Y eso importa mucho para el *compliance* moderno. La Ley Karin no debería ser entendida como otro

documento que Recursos Humanos guarda en una carpeta. Está obligando a las organizaciones a revisar sus protocolos, canales de denuncia, investigaciones internas, medidas de resguardo, reglamentos, capacitación, liderazgo y sistemas de prevención.

La normativa establece, precisamente, que las empresas deben elaborar, implementar y difundir protocolos de prevención, incorporarlos a sus reglamentos internos e informar periódicamente sobre los canales de denuncia.

En otras palabras, **Ley Karin es también una ley de *compliance* laboral.**

Y el *compliance* serio no consiste en evitar denuncias. Consiste en **detectar riesgos, prevenirlos, investigarlos oportunamente, proteger a las personas, garantizar debido proceso y corregir las causas que permiten que las conductas indebidas se repitan.**

¿Congelarla cinco años?

Aquí está la mayor paradoja.

Si la ley tiene problemas —y los tiene—, ¿qué sentido tendría suspenderla durante cinco años?

¿Volveríamos durante ese período a un escenario en que las organizaciones no estuvieran obligadas a fortalecer sus protocolos preventivos? ¿Reduciríamos la protección de trabajadores que enfrentan acoso? ¿Esperaríamos cinco años para volver a construir capacidades institucionales que recién comienzan a desarrollarse?

Congelar la Ley Karin sería confundir una dificultad de implementación con la inexistencia de una necesidad social.

Es perfectamente legítimo discutir si determinadas conductas deben tener umbrales más precisos, si los procedimientos necesitan filtros de pertinencia, si las investigaciones deben ser más rápidas, si las medidas de resguardo requieren mejores reglas, si hay que fortalecer el debido proceso o si la Dirección del Trabajo necesita más recursos y capacidades especializadas.

Pero todo eso se puede hacer **sin desmontar el estándar de protección.**

Más aún: la evidencia disponible indica que el problema cultural que la ley intenta abordar sigue presente. Una de cada cinco personas aproximadamente reporta exposición a conductas ofensivas; más de una cuarta parte de los trabajadores dependientes experimenta alguna forma de vulnerabilidad laboral; y una proporción significativa todavía percibe temor, indefensión o trato injusto.

Lo que Chile necesita no es menos Ley Karin: necesita una mejor Ley Karin

A dos años, la evaluación madura no debería ser **Ley Karin sí o Ley Karin no**.

Debería ser: **Ley Karin 2.0**.

Una segunda etapa que conserve el estándar de protección, pero mejore radicalmente su implementación con:

- **Filtros de pertinencia y admisibilidad más eficientes;**
- **Investigaciones oportunas**, evitando que los procedimientos se transformen en una nueva fuente de daño;
- **Debido proceso para todas las partes;**
- Mecanismos de **resolución temprana de conflictos que no constituyan acoso;**
- Mejores estándares para las **medidas de resguardo;**
- Formación especializada de investigadores y responsables internos;
- Fortalecimiento de la **Dirección del Trabajo** (no debilitamiento ni desfinanciamiento);
- Indicadores de gestión y resultados;
- Evaluación periódica del impacto;
- Y, sobre todo, pasar de una cultura centrada en “**denunciar cuando ocurre**” a una cultura centrada en “**prevenir antes de que ocurra**”.

Porque finalmente ese es el corazón de la Ley Karin.

No se trata de llenar las empresas de denuncias. Se trata de vaciar los lugares de trabajo de violencia, humillación, acoso y miedo.

Y si después de dos años todavía tenemos problemas para conseguirlo, la respuesta responsable de un Parlamento no puede ser mirar hacia atrás y decir: *congelemos la ley cinco años*.

Debe ser mucho más exigente: **hagámosla funcionar**.

Para El Maipo, Aldo Siri Frites, Psicólogo, Lic. En Psicología, Mg. en Innovación, Gerente de Personas/RRHH, profesor MBA Industria Minera UCH, Mg. Personas y Organización UAH, Consultor de Empresas, especializado en Industria Minera, Habilidades Directivas, Desarrollo Humano y Negociación.

Nota: El contenido vertido en esta columna de opinión es de exclusiva responsabilidad de sus autores, y no refleja necesariamente la línea editorial El Maipo.