

## LEY KARIN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR

La Ley N.º 21.643, conocida como Ley Karin, fue promulgada en 2024 en memoria de Karin Salgado. Esta legislación tiene como objetivo proteger a los trabajadores frente al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, estableciendo nuevas obligaciones para los empleadores tanto del sector público como privado.

### Principales responsabilidades del empleador

#### a) Elaboración y difusión del Protocolo de Prevención

- Obligación: Todo empleador debe contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. Este debe:
  - o Estar integrado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).
  - o Ser elaborado con perspectiva de género.
  - o Incluir canales de denuncia, garantías de confidencialidad, y medidas de protección.
- Plazo de adecuación:
  - o Empresas con más de 10 trabajadores: obligatorio desde el 1 de agosto de 2024.
  - o Empresas con menos de 10 trabajadores: pueden acogerse a formatos simplificados definidos por la Dirección del Trabajo.

#### b) Investigación de denuncias

- El empleador puede optar por:
  - o Investigación interna (dentro de la empresa): Debe finalizar en un plazo máximo de 30 días corridos.
  - o Remitir denuncia a la Inspección del Trabajo en un plazo máximo de 3 días hábiles si decide no investigar directamente.

#### c) Medidas de resguardo

Durante la investigación, el empleador debe adoptar medidas de protección inmediatas como:

- Cambio de turno o de lugar de trabajo.
- Separación física de las partes.
- Suspensión temporal del presunto agresor con goce de sueldo.

## LEY KARIN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR

### d) Responsabilidad frente a terceros

El empleador también responde cuando el acoso o violencia proviene de:

- Clientes.
- Proveedores.
- Usuarios externos.

Debe adoptar medidas inmediatas para proteger al trabajador, incluyendo medidas preventivas y sancionatorias, si es posible.

### 3. Sanciones y multas aplicables

La Ley Karin modificó el Código del Trabajo, incorporando nuevos tipos infraccionales y reforzando las sanciones económicas a los empleadores incumplidores:

#### a) Multas por no contar con protocolo

Según el artículo 184 del Código del Trabajo:

Tipo de infracción	Tramo empresa según número de trabajadores	Multa en UF (2025)	Valor aprox (CLP)
No tener protocolo vigente	1 a 49 trabajadores	10 a 40 UF	\$375.000 a \$1.500.000
	50 a 199 trabajadores	40 a 70 UF	\$1.500.000 a \$2.625.000
	200 o más trabajadores	70 a 120 UF	\$2.625.000 a \$4.500.000

Valor estimado con UF: a \$37.000 CLP.

## LEY KARIN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR

### b) Multas por no realizar investigación

Si el empleador no realiza ni remite la investigación en los plazos legales, se arriesga a una multa de 10 a 120 UF, dependiendo del tamaño de la empresa, además de una eventual demanda por vulneración de derechos fundamentales.

### c) Multas por represalias

Si el empleador ejecuta represalias contra el denunciante (despido, amenazas, traslado forzado), la sanción puede incluir:

- Multas entre 60 y 150 UTM.
- Reintegro obligatorio si hay despido discriminatorio.
- Indemnizaciones adicionales por daño moral.

## 4. Jurisprudencia y casos destacados.

### **Caso 1:** “Q.S. v/s C.C.L.” (2.º Juzgado de Letras, Santiago, 2016)

- Se acreditó acoso sexual y laboral por parte de un superior jerárquico.
- La sentencia reconoció el daño psíquico y vulneración de derechos fundamentales.
- Resultado: indemnización por daño moral y orden de capacitación interna.

### **Caso 2:** “Constructora Santolaya c/ DT” (2019)

- La empresa fue multada por no cumplir con su protocolo ante denuncia de acoso.
- La Corte revocó parcialmente la sanción por falta de prueba del incumplimiento formal, demostrando la importancia de documentar los procesos.

## LEY KARIN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR

### 5. Recomendaciones prácticas para el empleador

#### a) Establecer un protocolo realista

- Personalizado según el tamaño y realidad de la empresa.
- Que defina responsables claros y pasos de acción inmediatos.

#### b) Capacitar a líderes y RRHH

- Capacitaciones periódicas para manejar correctamente denuncias.
- Incorporar perspectiva de género.

#### c) Documentación

- Llevar registro detallado de:
  - o Denuncias.
  - o Acciones preventivas.
  - o Resultados de investigaciones.

#### d) Política de cero represalias

- Asegurar que el denunciante y testigos no sufran consecuencias negativas.
  - Resguardar la integridad física y psíquica del trabajador.
- Impacto y mirada crítica
- En los primeros meses (ago–dic 2024), se recibieron más de 14 000 denuncias (9151 en sector privado; 5 000 público), con predominancia femenina [elpais.com](https://elpais.com).
  - Sin embargo, se ha observado una aplicación desigual: las grandes empresas han logrado adaptarse con mayor facilidad, mientras que las PYMES enfrentan dificultades logísticas y económicas [elpais.com](https://elpais.com).
  - Propuestas de mejora incluyen protocolos simplificados, servicios compartidos y subsidios para capacitación
- Fuente: [elpais.com](https://elpais.com).

## **LEY KARIN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEADOR**

La Ley Karin impone una cultura de prevención activa en el lugar de trabajo. Para los empleadores, no basta con tener un protocolo formal: deben demostrar su implementación efectiva, actuar con rapidez ante las denuncias y aplicar sanciones internas cuando corresponda.

Las multas son altas, y las consecuencias reputacionales y legales de una omisión pueden ser gravísimas, en especial si hay denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Una gestión seria, documentada y con enfoque preventivo es la mejor protección legal y humana para cualquier organización.

La jurisprudencia chilena es firme en exigir formalidades y resultados claros: los empleadores que falten al debido proceso enfrentan multas e indemnizaciones. Las PYMES, en particular, deben buscar adaptaciones prácticas sin sacrificar estándares mínimos.

En definitiva, la Ley Karin constituye un marco más exigente pero necesario para asegurar entornos laborales respetuosos y seguros.