

Cristián Aguayo Mohr y Carolina Lagos Olavarrieta

Ley Karin

De la teoría a la práctica

 rubicón
EDITORES



LEY KARIN, DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA

CRISTIÁN AGUAYO MOHER

CAROLINA LAGOS OLAVARRIETA

2024 RUBICÓN EDITORES

www.rubiconeditores.cl

contacto@rubiconeditores.cl

ISBN: 978-956-9947-42-1

1ª edición enero de 2026

Tiraje: 300 ejemplares

Impresores: Aimpresores

Impreso en Chile / Printed in Chile

Ninguna parte de este libro puede ser reproducida, transmitida o almacenada, sea por procedimientos mecánicos, ópticos o químicos, incluidas las fotocopias, sin permiso escrito del editor.

ÍNDICE

ÍNDICE DE ANEXOS	9
AGRADECIMIENTOS	13
1. PRÓLOGO:	15
2. INTRODUCCIÓN	19
3. CONCEPTOS CLAVES	21
3.1.- LEY KARIN:	21
3.2.- LEY 16.744:	22
3.3.- MUTUALIDADES:	22
3.4.- CÓDIGO DEL TRABAJO	24
3.5.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO	24
3.6.- REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD (RIOHS)	24
3.7.- ACOSO SEXUAL	25
3.8.- ACOSO LABORAL	27
3.9.- VIOLENCIA EN EL TRABAJO:	28
3.10.- DENUNCIANTE	29
3.11.- DENUNCIADO/A	29
3.12.- DENUNCIA	29
3.13.- PERSPECTIVA DE GÉNERO	29
3.14.- IMPARCIALIDAD	30

4. CAMBIOS NORMATIVOS CON LA LEY KARIN	31
5. PROBLEMAS A LA HORA DE IMPLEMENTAR LA LEY N° 21.643	37
6. IMPLEMENTACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	41
7. PROCEDIMIENTO PRÁCTICO	67
7.1.- PASOS FRENTE A UNA DENUNCIA	67
7.2.- MEDIDAS DE RESGUARDO	69
7.3.- ¿QUÉ PASA, SI DENUNCIAN UN CASO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, POR CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL, POR EJEMPLO, POR UNA PERSONA DE EMPRESA SUBCONTRATISTA?	69
7.4.- CÓMO HACER UNA INVESTIGACIÓN DE LEY KARIN	81
7.5.- FORMATO INFORME INVESTIGACIÓN	84
I. ÁMBITO DE REVISIÓN	85
II. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN	86
III. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INVOLUCRADAS	87
IV. MEDIDAS DE RESGUARDO ADOPTADAS Y NOTIFICACIONES	87
V. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRESENTADOS Y DESARROLLO DE LAS PRUEBAS	88
VI. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA	91
VII. CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS	92
8. PREVENCIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	103
CHECKLIST DE PREVENCIÓN – LEY KARIN	113
1. CULTURA Y LIDERAZGO	113
2. PROTOCOLOS Y NORMATIVA INTERNA	114

3. CAPACITACIÓN	114
4. COMUNICACIÓN Y ACCESIBILIDAD	114
5. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	114
9. DICTÁMENES, MODIFICACIONES Y NORMAS DE LA LEY	117
10. FALLOS JUDICIALES	129

ÍNDICE DE ANEXOS

DICTÁMENES Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RELATIVOS A LA LEY N° 21.643 DE JUNIO Y JULIO 2024

DICTAMEN N° 362	143
DICTAMEN N° 497	173

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: CIRCULARES INTERNAS

CIRCULAR N°3	179
CIRCULAR N°4	203
CIRCULAR N°5	241

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, DICTÁMENES ORDINARIO JUNIO, JULIO Y AGOSTO 2025

DICTAMEN N°385	257
DICTAMEN N°386	259
DICTAMEN N°474	263
DICTAMEN N°515	267

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: REGLAMENTOS Y OTRAS NORMAS

DECRETO 21	277
------------------	-----

SUCESO, MINSAL, OTROS ORGANISMOS Y MUTUALIDADES

CIRCULAR 3813 SUCESO	297
CIRCULAR 3819 SUCESO	355

CIRCULAR 3825 SUCESO	361
CIRCULAR 3851 SUCESO	363
CIRCULAR 3869 SUCESO	367
DICTÁMENES SUCESO SELECCIONADOS (2024-2025)	
DICTAMEN O-01-S-01473-2024	375
DICTAMEN O-01-S-02368-2024	381
DICTAMEN O-01-S-01409-2024	391
DICTAMEN O-02-ISESAT-01132-2025	397
DICTAMEN O-02-ISESAT-01148-2024	401
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	
DICTAMEN E516610N24	405
DICTAMEN E523936N24	417
SERVICIO CIVIL	
OFICIO PIN-OO-00560-2024	425
RESOLUCIÓN 58413 EXENTA.....	431
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN	
ORD.10DJ N°:1189	459
CORTE SUPREMA	
ACTA N° 160-2024	465
FALLOS JUDICIALES	
SENTENCIA TRIBUNAL DE ÁRICA	471
SENTENCIA CORTE DE APELACIONES DE VALPARAISO	509
FALLO RECLAMO DE MULTA ADMINISTRATIVA LA POLAR SA	513
SENTENCIA TRIBUNAL DE ÁRICA	519
SENTENCIA CORTE SUPREMA	531
SENTENCIA CORTE DE APELACIONES SANTIAGO	539

SENTENCIA DE REEMPLAZO CORTE DE APELACIONES SANTIAGO	553
SENTENCIA CORTE SUPREMA.....	555
SENTENCIA JUZGADO DE TEMUCO.....	561

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos sinceramente a todas las personas y organizaciones que hicieron posible la elaboración de este libro, compartiendo con generosidad sus experiencias, aprendizajes y reflexiones en torno a la implementación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin.

Sus testimonios y aportes desde distintos ámbitos —jurídico, organizacional, y académico— nos permitieron comprender en profundidad los desafíos prácticos y culturales que ha implicado la aplicación práctica de esta normativa en las relaciones laborales de las empresas.

Extendemos nuestro reconocimiento a los equipos de recursos humanos, comités paritarios, abogados y abogadas, y profesionales que participaron en las entrevistas y casos recogidos en esta obra. Su compromiso con la construcción de espacios de trabajo más respetuosos y seguros constituye la verdadera inspiración de este libro.

1. PRÓLOGO

Luego de trabajar 25 años en recursos humanos, en industrias tan diferentes entre sí, desde la Banca hasta la educación, tuve la sensación de que no sólo era necesario haber estudiado psicología en la católica 5 años, para liderar el área de RRHH, sino que iba a tener que ponerme a estudiar derecho para poder entender todos los cambios legales que se estaban generando y que pegaban directamente a mi trabajo. ¿Cómo era posible que, en un año, se debían implementar 3 leyes que modificaban el código del trabajo y que impactaban directamente en la gestión de la Dirección de Personas? Cómo podía entender el Gerente General que era necesario modificar varios procedimientos, revisar nuestra dotación en detalle, saber quienes tenían hijos menores de 14 años, cambiar el reglamento interno que estaba recién actualizado y así suma y sigue. Luego de analizar las posibilidades, obviamente deseché el estudiar derecho y preferí enfocarme en todo lo que había que hacer y asesorarme lo mejor posible para poder implementar estas leyes.

Pero me encontré con la ley que más quebraderos de cabeza me ha dado, la famosa Ley N° 21.643, o más conocida como Ley Karin. Estaba tan metida en ella, que no encontré nada mejor que inscribirse en la ceremonia de proclamación de dicha ley. Al llegar me di cuenta de que no había nadie de recursos humanos, y luego pude percatarme que la invitación era para los sindicatos más que para la alta administración de las empresas o para los fiscales... y ahí estaba yo...viendo una representación teatral de la ley (literalmente se presentó una mini obra de teatro) ...pero seguía sin escuchar nada concreto de cómo se implementaría.

Antes de que la ley fuera una realidad, con mi equipo nos preocupamos de capacitar a todos en el lugar donde trabajaba, hicimos cursos

on line para todos los funcionarios e hicimos cursos presenciales para jefaturas, aprovechando cada curso para nosotros poder prepararnos y ver qué preguntas salían de los mismos jefes o de los funcionarios, para estar atentos a la implementación de la ley.

Con el paso del tiempo, me encontraba ansiosa esperando la llegada de las denuncias una vez que entrara en vigencia la ley. Más que denuncias, muchas personas aprovecharon para ir a hablar con nosotros y reclamar cosas, que iban desde que una persona no abrazaba al saludar, hasta que el jefe lo había mirado feo a pesar de haberlo promocionado a jefatura ese mismo periodo...hasta que finalmente nos llegó la primera denuncia, que fue a través de la Dirección del Trabajo. Se activaron rápidamente todas las alarmas, comenzamos a leer todo lo que había de la ley, llamamos a nuestra mutualidad para ver cómo apoyarnos en ellos. Lo más impactante fue, que nos llegó una notificación de la inspección y nada más....y ahí estábamos esperando que llegaran a fiscalizar.

Lo increíble fue cuando llegó la inspección en los tiempos esperados, pero hablando con el inspector nos dimos cuenta de que no iba por la denuncia de ley Karin, sino que por otra denuncia de la misma persona, y dado que ya estaban ahí, ¿porque no aprovechar de preguntar si estábamos haciendo bien las cosas?. Pero la verdad, nos dijo que no podía ayudarnos con eso, que él venía por otra cosa (la que finalmente desestimó) y que nos aconsejó que esperemos pacientemente porque estaban atrasados con los casos de Ley Karin y eso tuvimos que hacer, esperar y esperar, hasta que la misma persona denunciante finalmente fue a negociar su salida....

La implementación de la Ley Karin ha marcado un antes y un después en la gestión de las relaciones laborales en Chile. Este libro recoge las experiencias de varias organizaciones de distintos rubros: educación, logística, electricidad, automotriz y transporte de carga pesada entre algunas. A través de entrevistas en profundidad, se analiza cómo estas instituciones enfrentaron la entrada en vigor de la ley, los desafíos que vivieron, y las lecciones aprendidas, con el objetivo de aportar insumos prácticos a otras organizaciones que aún están transitando este proceso.

Este libro no quiere ser la guía absoluta, ni demostrar que esta es la única forma de enfrentar la ley, sino que más bien, es una ayuda para quienes no han pasado aún por este tipo de proceso, o que lo han pasado sin tener la ayuda necesaria para poder llevarlo a cabo.

En este libro encontrarás una guía simple y rápida de cómo pararte frente a una investigación por ley Kari, cómo hacer el informe y los pasos prácticos que podrías hacer para cumplir con la ley, pero más allá de eso, tener la seguridad de estar haciendo las cosas para que el clima laboral sea el clima adecuado para poder trabajar y enfocarse en el negocio.

También, acá podrás conocer distintos casos que han ido surgiendo a lo largo de este primer año de publicación de la ley, con sus respectivos desenlaces. Aun cuando muchos de ellos podrían seguir algún tipo de reclamo legal, y cuando estés leyendo este libro, ya exista algún dictamen también más aclaratorio.

Pero más allá de cómo enfrentar la ley, lo más importante es la prevención con planes de comunicaciones y capacitaciones a todos en las distintas empresas e instituciones.