

Manual Módulo 1

Ley Karín, Prevención y Cumplimiento Organizacional.

Competencia General

Al finalizar el curso, el participante será capaz de Aplicar procedimientos de prevención, denuncia e investigación del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, en contextos organizacionales, utilizando la normativa vigente asociada a la Ley Karin.

Módulo 1: Fundamentos y Contexto de la Ley Karín.

Aprendizaje Esperado: Identificar fundamentos, origen y principios de la Ley Karin en el contexto laboral chileno.

- Objetivos de la normativa.
- Principios: Dignidad, Respeto y No Discriminación.
- Enfoque preventivo y organizacional.

Módulo 1: Fundamentos y Contexto de la Ley Karín.

Fundamentos y Contexto de la Ley Karín: Hacia un Nuevo Paradigma de Dignidad y Prevención en el Trabajo.

“La dignidad en el trabajo no es un privilegio concedido por la jerarquía, sino un derecho humano inalienable que la Ley Karín rescata del silencio para convertirlo en el pilar innegociable de toda organización moderna”.

La entrada en vigor de la Ley N° 21.643 el 1 de agosto de 2024 marca un punto de inflexión histórico en la legislación laboral chilena, impulsando una transformación estructural en la manera en que se entienden, previenen y gestionan las relaciones humanas dentro de las empresas y los organismos

del Estado. **Este primer módulo explora las raíces profundas, la filosofía jurídica y los objetivos estratégicos que dan vida a esta normativa, la cual no solo busca sancionar conductas inapropiadas, sino refundar la cultura organizacional sobre la base de la seguridad psicológica y el buen trato.**

Contexto Social y Laboral de Origen: La Tragedia que Transformó la Ley

El origen de la Ley Karín está indisolublemente ligado a una de las historias más dolorosas de la salud pública chilena: el caso de Karín Salgado. Karín fue una técnico en enfermería (TENS) con una destacada trayectoria de más de 14 años en el Hospital Herminda Martín de Chillán. Su vida laboral y personal dio un giro trágico en enero de 2018, cuando fue citada a declarar como testigo en un sumario administrativo por el hurto de insumos médicos. A partir de ese momento, Karín comenzó a vivir un proceso de hostigamiento sistemático, persecución y aislamiento social por parte de sus superiores y algunos de sus colegas, quienes la castigaron por su testimonio.

La espiral de abusos incluyó la reducción del 50% de su salario, traslados punitivos a áreas que no correspondían a su perfil profesional —como la bodega de farmacia— y una constante desacreditación de su desempeño. En sus cartas finales y testimonios recogidos por sus familiares, Karín describió la desolación de trabajar en un entorno donde se le prohibía a los compañeros hablarle y donde cada interacción estaba mediada por la humillación. A finales de 2019, a los 40 años, Karín se quitó la vida, dejando tras de sí un mensaje que hoy es el motor de esta ley: el acoso laboral mata y la inacción institucional es cómplice de esa muerte. Su hermana, Claudia Salgado, cumplió una “promesa de hermanas” al no detenerse hasta que este dolor se transformara en una protección efectiva para miles de trabajadores.

Este caso evidenció ante la opinión pública y los legisladores que el marco legal previo era dramáticamente insuficiente. Antes de la Ley Karín, la normativa chilena trataba el acoso como un fenómeno individual y reactivo, donde la carga de la prueba recaía casi exclusivamente en la víctima y donde las investigaciones eran frecuentemente largas, burocráticas y revictimizantes. La tragedia de Karín puso de manifiesto que las organizaciones, incluso aquellas dedicadas al cuidado de la salud, podían albergar “culturas de la humillación” si no existían controles

preventivos y una responsabilidad institucional clara.

Hitos del Caso Karín Salgado

Hitos del Caso Karín Salgado	Descripción y Consecuencia Social
Declaración en Sumario (2018)	El detonante del acoso; Karín participa como testigo y sufre represalias por su honestidad.
Medidas Organizacionales Punitivas	Traslado a la bodega de farmacia y reducción salarial arbitraria del 50%.
Aislamiento Social	Se instruye a sus colegas no interactuar con ella, quebrando su sentido de pertenencia.
Suicidio de Karín (2019)	El desenlace fatal que moviliza a la sociedad y visibiliza la urgencia de una nueva ley.
Promulgación Ley 21.643 (2024)	El cumplimiento de una promesa de justicia social y cambio normativo estructural.

La Ley Karín surge, por tanto, en un contexto de creciente sensibilidad social hacia los derechos fundamentales. En la última década, Chile ha experimentado una transformación cultural donde la normalización de gritos, amenazas o comentarios sexistas ha dejado de ser aceptada como “parte del rigor laboral”. Esta presión social, sumada a la ratificación por parte de Chile del Convenio 190 de la OIT en 2023, obligó al Estado a elevar los estándares de protección, reconociendo que el trabajo decente es incompatible con cualquier forma de violencia.

Objetivos Estratégicos de la Normativa

La Ley Karín tiene como propósito central garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. Sus objetivos trascienden la mera sanción de conductas, incorporando un enfoque integral que busca prevenir el daño antes de que este se produzca, proteger a quienes resultan afectados y



reparar el tejido organizacional.

Prevención Primaria y Gestión de Riesgos Psicosociales

El objetivo más innovador de la ley es el enfoque preventivo organizacional. La normativa obliga a las empresas y organismos públicos a abandonar la postura pasiva de “esperar la denuncia” para adoptar una gestión proactiva de los riesgos psicosociales. Esto implica identificar factores de riesgo como liderazgos autoritarios, falta de definición de funciones o sistemas de comunicación ineficaces, e intervenir mediante protocolos que deben ser difundidos semestralmente a todo el personal. La prevención ya no es una opción de “responsabilidad social”, sino un deber permanente e indelegable del empleador.

Protección Efectiva de la Integridad Psíquica y Física

La ley busca resguardar explícitamente la dignidad personal y la integridad psíquica de los trabajadores. Reconoce que el impacto de la violencia laboral es acumulativo y puede derivar en ansiedad, depresión y enfermedades crónicas. Por ello, un objetivo operativo clave es la implementación de la Atención Psicológica Temprana (APT), una medida de resguardo que las mutualidades deben brindar a las víctimas desde el momento inicial de la denuncia. Las estadísticas del primer año de vigencia muestran que la APT ha sido la medida más aplicada, presente en el 71% de los casos, lo que confirma que la ley está cumpliendo su función de contención inmediata.

Garantía de Debido Proceso y Erradicación de la Impunidad

Otro objetivo fundamental es establecer procedimientos de investigación que sean claros, oportunos y justos. La ley introduce principios obligatorios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad, asegurando que las denuncias no queden archivadas o se diluyan en burocracias internas. Al eliminar la exigencia de que el acoso sea reiterado, la normativa busca sancionar incluso un solo acto de agresión si este es capaz de menoscabar la dignidad de la persona, cerrando así los espacios de impunidad que permitían el maltrato bajo la excusa de ser “un hecho aislado”.

Transformación Cultural y Fomento del Buen Trato

Finalmente, la normativa apunta a un cambio cultural sostenido. Busca instalar estándares éticos mínimos en el trabajo, donde el respeto y la seguridad psicológica sean condiciones básicas del empleo. No se trata solo de cumplir un reglamento para evitar multas, sino de construir culturas organizacionales basadas en la confianza y la corresponsabilidad. Esto requiere que las jefaturas asuman un rol de liderazgo responsable, actuando como modelos de trato digno y guardianes del clima laboral.

Objetivo de la Ley Karín	Mecanismo de Aplicación	Implicancia Organizacional
Prevención	Protocolos obligatorios y gestión de riesgos psicosociales.	Cambio de un modelo reactivo a uno proactivo de cuidado.
Protección	Medidas de resguardo inmediatas y APT (Atención Psicológica Temprana).	Mitigación del impacto en la salud mental de las víctimas.
Sanción	Procedimientos de investigación rigurosos y causales de destitución/ despido.	Tolerancia cero frente a conductas constitutivas de acoso o violencia.
Cultura	Capacitación continua y sensibilización en buen trato.	Instalación del respeto como valor transversal en la organización.

Principios Rectores: Los Pilares de la Ley 21.643

La Ley Karín se fundamenta en principios esenciales que orientan no solo el cumplimiento legal, sino la convivencia diaria en los centros de trabajo. Estos principios son el prisma a través del cual se debe analizar cada interacción y cada procedimiento dentro de la organización.



El Principio de Dignidad: La Persona como Eje Central

La dignidad constituye el eje central de la normativa y del abordaje de la violencia. Parte del reconocimiento de que toda persona trabajadora es un fin en sí misma y no un medio para lograr resultados productivos. Este principio establece que el trabajo debe realizarse en condiciones de respeto y valoración humana, donde ninguna jerarquía o meta de desempeño justifique tratos indignos.

La vulneración de la dignidad tiene efectos directos en la salud mental, generando ansiedad, desgaste emocional y pérdida de autoestima. Por ello, la Ley Karín vincula explícitamente la dignidad con la protección de la integridad psíquica, entendiendo que un ambiente hostil es una agresión directa a la esencia del ser humano. En los procedimientos de investigación, la dignidad exige confidencialidad absoluta y evitar la revictimización de quien denuncia, asegurando que el proceso mismo no cause más daño que la conducta denunciada.

El Principio de Respeto: La Base de la Convivencia Laboral

El respeto se refiere a la forma



en que las personas se relacionan en el entorno laboral, reconociendo la legitimidad, el valor y los límites de los demás.¹ Este principio establece que toda interacción debe basarse en un trato cortés, considerado y profesional, independiente del cargo o la función. El respeto no es solo una actitud individual, sino un estándar mínimo de convivencia exigible a toda la organización.

En la práctica, el respeto implica una comunicación clara y adecuada, evitando gritos, burlas o gestos hostiles. Las jefaturas tienen un deber reforzado de modelar este principio, ejerciendo su autoridad sin abuso de poder y corrigiendo errores de manera proporcional y respetuosa. Un ambiente donde el respeto se debilita es el caldo de cultivo ideal para que florezcan el acoso y la violencia

laboral. **El Principio de No Discriminación y Perspectiva de Género**

El principio de no discriminación garantiza que todas las personas reciban un trato igualitario en el trabajo, sin exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en características personales o sociales. Las decisiones laborales sobre selección, evaluación o promoción deben fundarse exclusivamente en criterios objetivos y relacionados con el trabajo.

Íntimamente ligado a esto, la ley incorpora la perspectiva de género, reconociendo que las desigualdades históricas afectan de manera desproporcionada a las mujeres. Según las estadísticas de la Dirección del Trabajo, el 66,4% de las denuncias en el primer año de la ley fueron presentadas por mujeres, y en el caso del acoso sexual, esta cifra llega al

90%.³⁰ La perspectiva de género exige que las organizaciones adopten medidas para erradicar estereotipos y sesgos que minimizan el acoso hacia las mujeres, asegurando que los procedimientos de investigación consideren estas dinámicas de poder específicas.

Otros Principios de los Procedimientos

Además de los principios rectores de convivencia, la ley establece principios técnicos para la gestión de casos:

- **Confidencialidad:** Garantía de reserva absoluta sobre la identidad de los involucrados y los hechos relatados.
- **Imparcialidad:** Las investigaciones deben ser conducidas por personas sin prejuicios ni conflictos de interés con las partes.
- **Celeridad:** Obligación de actuar dentro de plazos acotados para evitar que la incertidumbre agrave el daño psicológico.
- **Enfoque Preventivo y Organizacional:** Del Conflicto Individual al Riesgo Sistémico.

El cambio de paradigma más profundo de la Ley Karín es la transición desde una mirada centrada en el “conflicto personal” hacia un enfoque organizacional y preventivo.¹ La normativa reconoce que la violencia laboral no surge en el vacío, sino que es facilitada o permitida por culturas, estructuras y estilos de gestión deficientes.

La Organización como Garante del Ambiente Laboral

Bajo este enfoque, el empleador es responsable de crear y mantener ambientes seguros. Ya no es válido el argumento de “yo no sabía” o “es un problema entre ellos”; la ley establece que la omisión organizacional también constituye una forma de responsabilidad legal. La organización tiene el deber de definir normas claras de convivencia y actuar de oficio ante señales de deterioro del clima laboral, incluso sin una denuncia formal.

Identificación Temprana de Riesgos Psicosociales

La prevención comienza con la identificación sistemática de factores que pueden actuar como detonantes de violencia.¹ Para ello, es fundamental el uso de herramientas como el cuestionario CEAL-SM (Cuestionario de

Evaluación de Ambientes Laborales), el cual permite a los trabajadores identificar áreas críticas donde se percibe maltrato o inseguridad.³ Algunos factores de riesgo clave que deben ser gestionados son:

- **Sobrecarga laboral sostenida:** Genera niveles de estrés que facilitan reacciones agresivas o irritabilidad en los equipos.
- **Liderazgos autoritarios:** Estilos de mando que utilizan el miedo o la humillación como herramienta de control.
- **Ambigüedad de roles:** La falta de claridad en las funciones facilita que una persona sea aislada o que se le retiren tareas sin justificación.

Transformación de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional se expresa en lo que se tolera y lo que se corrige en el día a día. Una cultura de riesgo es aquella que normaliza los gritos (“es su carácter”), las bromas sexistas (“es solo un chiste”) o la “ley del hielo” como forma de castigo social. La Ley Karín impulsa una transformación cultural que exige cuestionar estas prácticas históricamente aceptadas. Las jefaturas cumplen un rol decisivo en este proceso, ya que su conducta modela las normas implícitas del equipo. Un líder que interviene tempranamente ante una conducta incívica previene que esta escale hacia una situación de acoso laboral.

Casos de Ejemplo: Aplicando el Marco Normativo a la Realidad

Para que los conceptos de la Ley Karín cobren vida, es necesario analizar situaciones cotidianas que, bajo el nuevo estándar, requieren una intervención inmediata por parte de la organización.



Caso 1: Acoso Laboral y Menoscabo de Funciones

Situación: Juan es un profesional con 10 años en una empresa. Tras un cambio de jefatura, su nuevo supervisor comienza a darle instrucciones de manera agresiva y, progresivamente, deja de asignarle tareas relevantes. En una reunión de equipo, el jefe le dice: “Juan, tú ya estás fuera de onda, quédate ahí sentado y no interrumpas mientras los que sí sabemos trabajamos”. Luego, se le traslada a una oficina aislada sin computador funcional.

Análisis según Ley Karín: Aquí se configura acoso laboral por menoscabo de la dignidad y aislamiento social.³² El retiro arbitrario de funciones y el trato humillante en público son conductas constitutivas claras. Bajo la nueva ley, no es necesario que Juan demuestre que esto ocurrió durante meses; la gravedad y el efecto de las agresiones son suficientes para activar el protocolo de protección.

Caso 2: Acoso Sexual por Medios Digitales

Situación: Una trabajadora recibe de forma reiterada mensajes de WhatsApp por parte de un colega de otra área. Los mensajes contienen comentarios sobre su vestimenta y “halagos” de fuerte connotación sexual.³⁸ La trabajadora no responde y bloquea el número, pero el colega comienza a seguirla en redes sociales personales enviándole imágenes inapropiadas.

Análisis según Ley Karín: Se configura acoso sexual. El elemento

determinante es la falta de consentimiento y el carácter sexual de la conducta. La ley reconoce expresamente que el acoso puede ocurrir a través de plataformas digitales y fuera de la jornada laboral si el vínculo es el trabajo. Basta con un solo hecho de este tipo para que sea denunciable y sancionable.

Caso 3: Violencia en el Trabajo por Parte de Terceros

Situación: En una sucursal bancaria, un cliente molesto por un error en su cartola comienza a insultar a la cajera, dándole golpes al vidrio de seguridad y gritando amenazas personales. El supervisor de la sucursal le pide a la cajera que “se calme y siga atendiendo porque el cliente siempre tiene la razón”.



Análisis según Ley Karín: Esta situación es violencia en el trabajo ejercida por terceros. La ley obliga al empleador a proteger a sus trabajadores frente a conductas de clientes o usuarios.² La respuesta del supervisor constituye una omisión grave: la organización debió retirar al cliente, activar el protocolo de seguridad y brindar Atención Psicológica Temprana a la cajera.

Caso 4: Conducta No Constitutiva de Acoso (Ejercicio de Autoridad)

Situación: Una jefa de departamento entrega a un subordinado un informe de desempeño con una evaluación negativa.¹⁶ La jefa explica, punto por punto y de manera respetuosa, los errores técnicos detectados y las metas no alcanzadas, solicitando un plan de mejora para el próximo mes. El trabajador se siente ofendido y amenaza con denunciar acoso laboral.

Análisis según Ley Karín: Esta conducta NO constituye acoso laboral. El ejercicio legítimo de las facultades de administración, dirección y control que corresponden al empleador, siempre que se realicen de forma respetuosa, objetiva y fundamentada, no es maltrato.¹⁶ La normativa protege la dignidad del trabajador, pero no impide que se exija el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Importancia del Cumplimiento Normativo: Riesgos y Beneficios

El cumplimiento de la Ley Karín no debe verse como un costo administrativo, sino como una inversión estratégica en la salud y sostenibilidad de la organización. Las consecuencias de ignorar este mandato legal son profundas y multidimensionales.

Consecuencias Legales y Administrativas

El incumplimiento de la normativa expone a la organización a multas significativas aplicadas por la Dirección del Trabajo. Además, las fallas en el procedimiento de investigación —como violar la confidencialidad o no adoptar medidas de resguardo— pueden derivar en demandas por tutela de derechos fundamentales ante los tribunales laborales, con indemnizaciones que pueden alcanzar montos elevados. En el sector público, el acoso laboral ha sido incorporado explícitamente como una causal de destitución para los funcionarios que lo ejerzan.

Impacto en el Capital Humano y la Productividad

Más allá de las multas, una organización que tolera el acoso sufre una “fuga de talento” y un deterioro del compromiso.¹ El mal clima laboral aumenta drásticamente las licencias médicas por patologías mentales, las cuales representaron un incremento notable en las consultas de salud mental tras la puesta en marcha de la ley.²⁰ Esto se traduce en una menor productividad y costos operativos por reemplazos y rotación de personal.

Valor Reputacional y Sostenibilidad

En un mercado laboral cada vez más transparente, las empresas que son percibidas como ambientes hostiles dañan su reputación externa, dificultando la atracción de nuevos talentos y afectando su relación con

clientes y la comunidad. Por el contrario, aquellas organizaciones que implementan de manera genuina una cultura de buen trato fortalecen su marca empleadora y generan entornos de alta colaboración e innovación.

Dimensión del Impacto

Dimensión del Impacto	Consecuencia del Incumplimiento	Beneficio del Cumplimiento Efectivo
Legal	Multas de la DT y demandas por tutela laboral.	Reducción de contingencias judiciales y cumplimiento de estándares internacionales.
Salud Mental	Aumento de estrés, depresión y licencias médicas.	Mejora del bienestar emocional y reducción del ausentismo.
Organizacional	Alta rotación, desconfianza y baja productividad.	Fortalecimiento del compromiso, la retención de talento y la colaboración.
Reputacional	Daño a la imagen pública y pérdida de valor de marca.	Reconocimiento como empleador responsable y ético.

Resumen de Aprendizajes Clave: El Camino hacia Adelante

Al concluir este primer módulo, es fundamental consolidar los conceptos que guiarán el resto del curso:

El acoso laboral no requiere reiteración: Bajo la Ley Karín, una sola agresión grave es suficiente para calificar como acoso, eliminando el espacio para que conductas abusivas sean minimizadas.

La prevención es la prioridad: La gestión organizacional debe anticiparse al daño identificando riesgos psicosociales y educando a los equipos de forma permanente.

La dignidad es el límite infranqueable: No existe meta productiva ni poder jerárquico que justifique el trato indigno hacia una persona trabajadora.

Responsabilidad institucional compartida: Si bien el empleador lidera el sistema, cada integrante de la organización tiene el deber de contribuir a un clima de respeto y de informar de buena fe situaciones de riesgo.

Perspectiva de género obligatoria: Reconocer y abordar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres es esencial para una justicia organizacional real.

La Ley Karín nos desafía a “volver a mirarnos a los ojos”, reconociendo que al otro lado de cada cargo hay un ser humano cuya dignidad debe ser protegida con la misma fuerza con la que se protege la viabilidad de la empresa.

Este módulo ha sentado las bases teóricas y éticas; en el siguiente módulo podrás comprender las definiciones legales de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, diferenciando conductas constitutivas de aquellas que no lo son según la normativa vigente.