



## ACTA SEXTA SESIÓN ORDINARIA 2025

En Santiago, a 31 de julio de 2025, a las 16.10 horas, se celebró la **sexta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2025, registrándose la asistencia de la señora Presidenta, doña Susana Jiménez Schuster, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, don Giorgio Boccardo Bosoni; don David Acuña Millahueique; doña Macarena Letelier; don Eric Campos Bonta; y don Pablo Muñoz Henríquez. En representación de la consejera Heidi Berner concurre doña María del Pilar Cruz Novoa, coordinador de Microeconomía del Ministerio de Hacienda. Asiste también el señor Subsecretario del Trabajo, don Pablo Chacón Cancino.

Se deja constancia que los Consejeros fueron citados y remitida la tabla con a lo menos 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del Consejo.

Asisten como expositores invitados, don José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social; la señora Evelyn Benvin, jefa de Estudios de la Superintendencia de Seguridad Social; don Pablo Zenteno Muñoz, Director Nacional del Trabajo; la señora Natalia Pozo, jefa de la Dirección Jurídica de la Dirección del Trabajo; y don Gonzalo Tassara Oddo, jefe del Departamento de Estudios de esa institución.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; don Andrés Bustamante, jefe de la Unidad de Asesores del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social; don Manuel Escobar, de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

### I. TABLA

1. Aprobación acta anterior.
2. Informe estadístico semestral de la ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo – Ley Karin. Expone don José Francisco Castro, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.
3. Informe semestral de la ley N°21.643. Expone don Pablo Zenteno Muñoz, Director Nacional del Trabajo.
4. Varios.



## **II. ASUNTOS TRATADOS**

### **1. APROBACIÓN ACTA ANTERIOR**

La presidenta saluda a los presentes.

Se da por aprobada.

Lugo la presidenta presenta a don Pablo Muñoz Henríquez, nuevo consejero representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Luego pasa a exponer la tabla.

### **2. INFORME ESTADÍSTICO SEMESTRAL DE LA LEY N°21.643, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO – LEY KARIN. EXPONE DON JOSÉ FRANCISCO CASTRO, INTENDENTE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (TEXTO COMPLETO EN ANEXO I)**

El consejero Boccardo recuerda que el día 1º de agosto se cumple un año de la entrada en vigor de la Ley Karin. También recuerda que la presentación del informe de la SUSESO corresponde al cumplimiento de una obligación legal, pero también se ha sumado a la Dirección del Trabajo para un análisis completo de la norma.

Inicia su presentación del señor Intendente, quien informa que expondrá junto a la señora Evelyn Benvin, jefa de Estudios de la Superintendencia de Seguridad Social.

Se exponen las siguientes láminas:



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

SUSESO  
Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
Gobierno de Chile

INFORME  
ESTADÍSTICO  
SEMESTRAL  
LEY N°21.643

31 de julio 2025

## CONTENIDO

- ANTECEDENTES
- GESTIONES DE LA SUSESO
- ANÁLISIS Y RESULTADOS DENUNCIAS
- ANÁLISIS ATENCIÓN PSICOLÓGICA  
TEMPRANA (APT)
- CIRCULARES
- FISCALIZACIONES





CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## ANTECEDENTES



### Marco normativo:

- La **Ley N°21.643** (Ley Karin), vigente desde agosto de 2024, establece la obligación de formalizar y registrar denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
- El **artículo 6º** manda a los Organismos Administradores (OA) del seguro de la Ley N° 16.744 a reportar semestralmente esta información a la SUSESOSO con fines estadísticos.
- La **Circular SUSESOSO N°3.854** regula el formato, contenido y periodicidad del reporte, instruyendo el inicio del envío a partir de **enero de 2025**.

### Origen y alcance de los datos:

- La información utilizada corresponde al cuarto envío oficial de datos realizado por los OA, con fecha de corte al 30 de junio de 2025.
- La fuente de datos corresponde a denuncias **formales** ingresadas por los canales establecidos (entidad empleadora, DT o Contraloría), compiladas por los OA.
- Los datos abarcan el período **agosto 2024 – junio 2025**, considerando tanto casos nuevos como aquellos acumulados, **stock de denuncias**.
- Se reportaron un total de **7.121 denuncias**. De las cuales tras realizar depuración de datos se consideraron **6.750** para el análisis.

## GESTIONES DE LA SUSESOSO



- Se conformó una **mesa de trabajo con las mutualidades y el ISL** para analizar las causas del sobreporte y definir acciones de mejora del sistema de reportería.
- Se identificaron como causas principales:
  - **Preocupación por la confidencialidad de los datos.**
  - **Ausencia de consecuencias legales** ante el incumplimiento por parte de las entidades empleadoras.
- En coordinación con la **Dirección del Trabajo**, se solicitó pronunciamiento formal sobre la fiscalización del artículo 6º de la Ley N°21.643. Como resultado, mediante **Dictamen N°474/18**, se precisó que la DT está **facultada para sancionar administrativamente** a las entidades empleadoras que no entreguen información requerida por los OA.
- Posteriormente, la SUSESOSO instruyó a los OA a **informar dicha obligación a las entidades adheridas** mediante oficio, y a reportar su cumplimiento, conforme a lo establecido en el ORD. O-02-ISESAT-01132-2025 (22-07-2025).

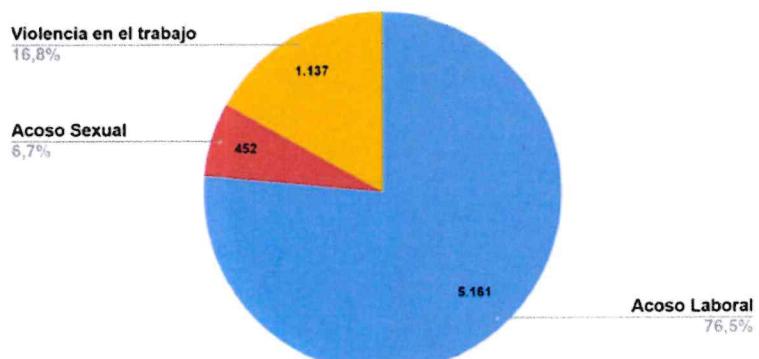
## ANÁLISIS Y RESULTADOS DENUNCIAS



- Durante este primer semestre, se validaron y analizaron **6.750 denuncias formales** reportadas por los Organismos Administradores. El análisis permite caracterizar las denuncias según tipo de conducta, sexo de la persona denunciante, tipo de entidad empleadora, región del centro de trabajo y la presencia de medidas de resguardo.
- No obstante, los resultados deben interpretarse con cautela, debido a:**
  - Sistema en marcha reciente:** el sistema de reporte fue implementado recién en enero de 2025 y aún se encuentra en etapa de ajuste operativo.
  - Subreporte significativo:** reflejado en la brecha entre las más de 19.000 Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) reportadas también por los OA y el número de denuncias formales (6.750).
    - Factores asociados al subreporte:**
      - Reticencia de algunas entidades empleadoras a informar casos, por preocupaciones sobre la confidencialidad de los datos.
      - Ausencia de sanciones durante el período analizado frente al incumplimiento del deber de reporte.

### DISTRIBUCIÓN DE DENUNCIAS POR LEY KARIN SEGÚN TIPO DE DENUNCIA

PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



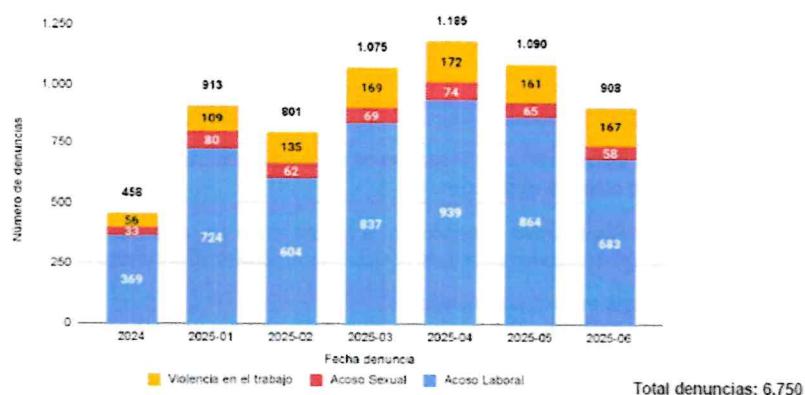
Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

- **EVOLUCIÓN NÚMERO DE DENUNCIAS LEY KARIN SEGÚN CAUSAL**

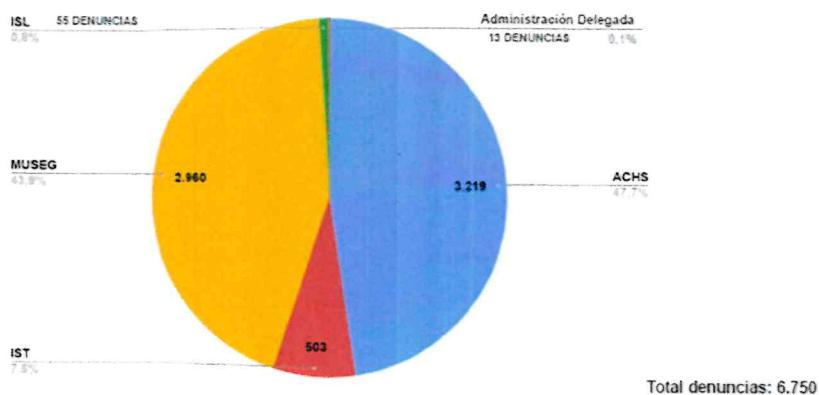
PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

- **DISTRIBUCIÓN DENUNCIAS LEY KARIN SEGÚN SU ORGANISMO ADMINISTRADOR**

PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

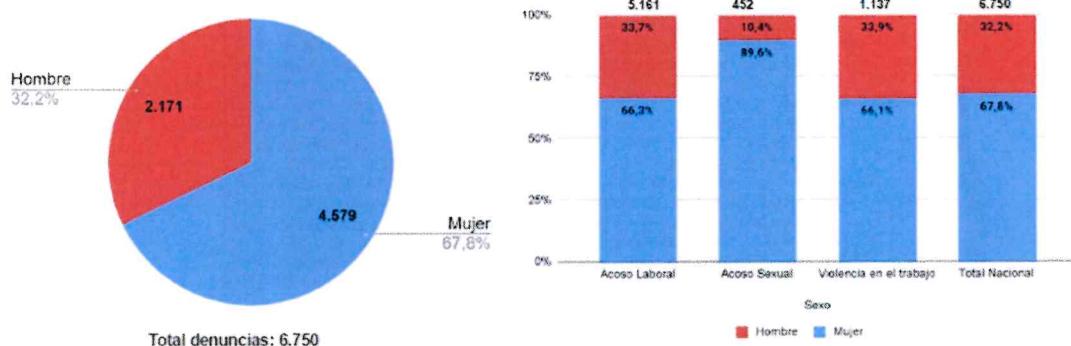


CONSEJO SUPERIOR LABORAL

- DISTRIBUCIÓN DENUNCIAS LEY KARIN SEGÚN SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE Y TIPO DE DENUNCIA**



PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025

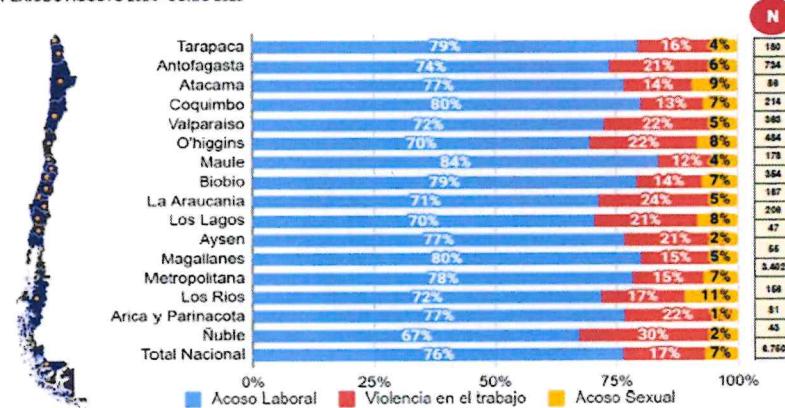


Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

- DISTRIBUCIÓN DE DENUNCIAS LEY KARIN SEGÚN REGIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO Y TIPO DE DENUNCIA**



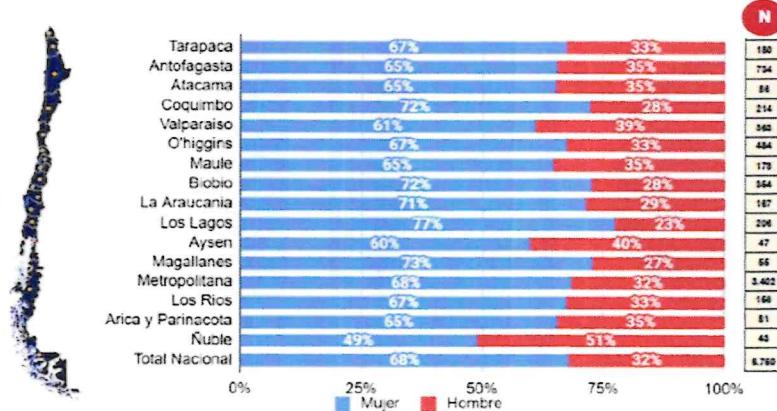
PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

- DISTRIBUCIÓN SEGÚN REGIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO Y SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE**

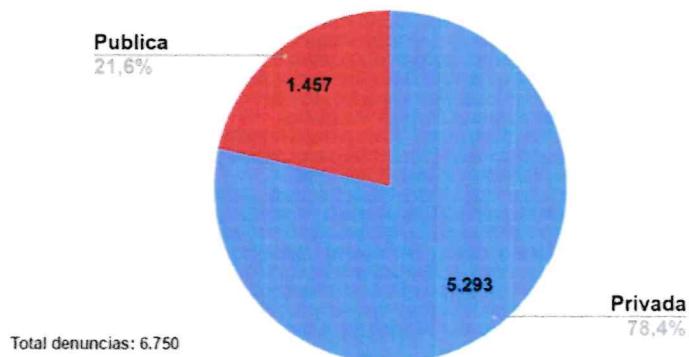
PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



Fuente: Reporte AOB del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

- DISTRIBUCIÓN DENUNCIAS LEY KARIN SEGÚN TIPO DE ENTIDAD EMPLEADORA: PRIVADA - PÚBLICA**

PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



Fuente: Reporte AOB del sistema GRIS Mutuales y registros internos. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

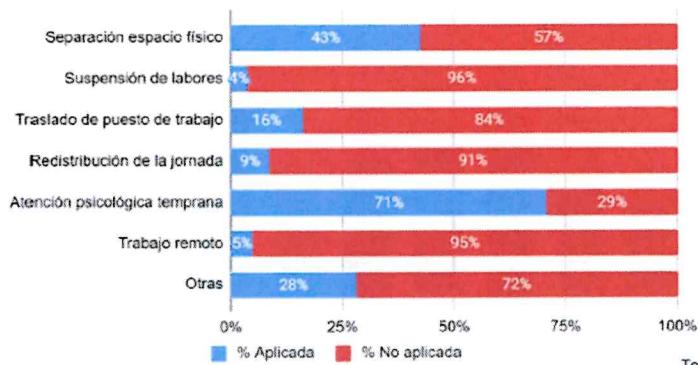


CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## • DISTRIBUCIÓN MEDIDAS DE PROTECCIÓN ADOPTADAS PARA EL TOTAL DE DENUNCIAS LEY KARIN



PERÍODO AGOSTO 2024 - JUNIO 2025



Total denuncias: 6.750

Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

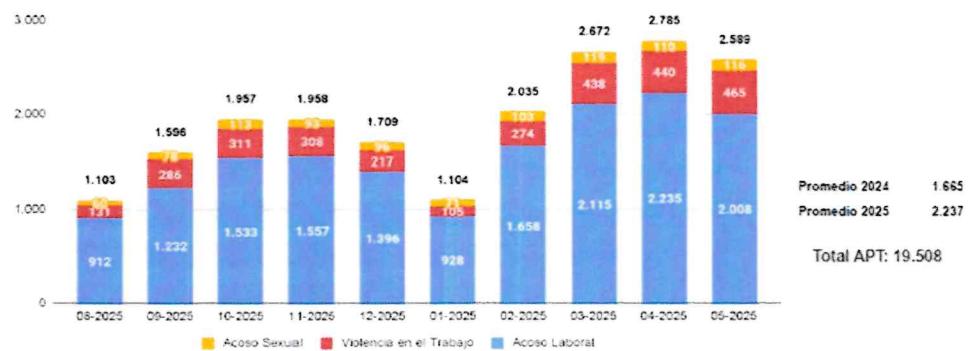
## ANÁLISIS ATENCIÓN PSICOLÓGICA TEMPRANA (APT)



- A contar del 1° de agosto de 2024, la Ley N°21.643 (Ley Karin) establece, entre otras acciones, la obligación de las entidades empleadoras y de las entidades públicas para que cuenten con un protocolo de prevención del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros
- La Superintendencia de Seguridad Social ha instruido a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 (ACHS, MUSEG, IST, ISL y Administradores Delegados) remitir información que permita conocer las atenciones psicológicas tempranas entregadas desde la entrada en vigencia de la Ley ante eventos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

- DISTRIBUCIÓN ATENCIIONES PSICOLÓGICAS TEMPRANAS (APT) LEY KARIN SEGÚN SEXO Y TIPO DE DENUNCIA**

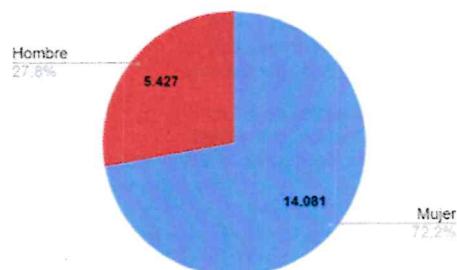
PERÍODO AGOSTO 2024 - MAYO 2025



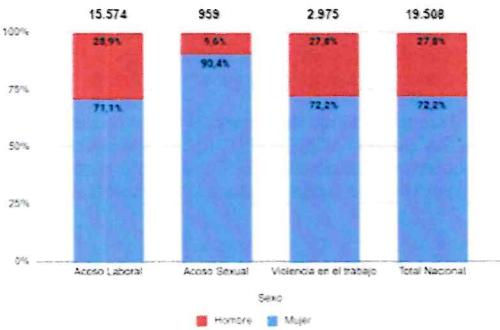
Fuente: Reporte M01 del sistema GRIS Mutuales. Datos al 02 de julio de 2025 con información al 31 de mayo de 2025.

- DISTRIBUCIÓN ATENCIIONES PSICOLÓGICAS TEMPRANAS (APT) LEY KARIN SEGÚN SEXO Y TIPO DE DENUNCIA**

PERÍODO AGOSTO 2024 - MAYO 2025



Total APT: 19.508



Fuente: Reporte M01 del sistema GRIS Mutuales. Datos al 02 de julio de 2025 con información al 31 de mayo de 2025.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

- ACTIVIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Realizadas por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, en el contexto de la Ley N° 21.643.



ACTIVIDADES REALIZADAS	2024	2025	TOTAL
Asistencia técnica	6.110	2.090	8.200
Capacitación	13.181	2.931	16.112
Difusión	328.730	155.574	484.304
<b>Total</b>	<b>348.021</b>	<b>160.595</b>	<b>508.616</b>

Fuente: Reporte de actividades realizadas por OA en materia de Ley N° 21.643 entre agosto de 2024 y mayo de 2025.

## CIRCULARES



07/06/2024	26/07/2024	19/08/2024	02/01/2025	22/01/2025	09/07/2025
N°3.813 Sobre asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.	N°3.819 Incorpora Modelo de Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas trabajadoras de casa particular.	N°3.825 Para que la asistencia técnica otorgada por los OA, se sujete en lo que sea aplicable a la Ley N°21.675,(que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en razón de su género)	N°3.851 Para ajustarse a las pautas del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del MINSAL y del CEAL-SM/SUSESO. Además, Instrucciones referidas al registro de la información del programa de atención temprana	N°3.854 Con motivo de la publicación de la Ley N°21.724, el 3 de enero de 2025, que modificó la Ley N° 21.643, incorporando un nuevo artículo 6º, sobre reporte de las denuncias.	N° 3.869 Modifica los Libros III y V del Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N° 16.744, en relación con el flujo y reporte de información del proceso de atención en los programas psicológicos de atención temprana.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## FISCALIZACIONES



### Iniciativa de Fiscalización (IFE) 03 titulada "Fiscalización Normativa Ley Karin"

Cuyo objetivo principal fue fiscalizar el proceso de implementación de la regulación de la Ley Karin en los Organismos Administradores y empresas con Administración Delegada, especialmente: a) Cumplimiento de prestaciones médicas y reportería al sistema GRIS y, b) Registros de la atención psicológica temprana, derivación, continuidad de prestaciones.

Como resultados generales de la fiscalización, se evidenció una implementación incipiente de la normativa, con discrepancias de criterios entre los diferentes Organismos Administradores.

### Iniciativa de Fiscalización (IFE) 29 titulada "Fiscalización a la asistencia técnica entregada por los Organismos administradores para la implementación del Protocolo que establece la Ley Karin" (ACHS, MUSEG, IST, ISL)

Actualmente en desarrollo.



## INFORME ESTADÍSTICO SEMESTRAL LEY N° 21.643

31 de julio 2025

[www.susimo.cl](http://www.susimo.cl)

Se otorga la palabra.



La presidenta sugiere que en los indicadores trabajados se entregue información relevante, por ejemplo, cifras distintivas entre denuncias hombres y mujeres, debiese ser, quizás, denuncias de mujeres frente a la fuerza laboral femenina. Respecto del total nacional entre hombres y mujeres, en acoso laboral consta que son mayores las mujeres pero no constan en la suma final. Otra propuesta es el desglose sectorial de denuncias, a fin de no sólo sancionar, sino también hacer seguimiento y propuestas en aquellos sectores que tengan mayores denuncias. Finalmente sobre estacionalidad manifiesta que no le sorprenden pero se debe filtrar. Los datos deben tener incidencia y que no se mal utilicen los instrumentos.

Consulta si existe por parte de la SUSESO un análisis crítico, aquellos espacios de mejoras, mayores problemas, admisibilidad de denuncias, derivaciones a la DT, etc. Sería bueno tener tales cifras para un mejor diagnóstico.

El señor Bobic agradece la presentación. Una de las cosas a analizar son las cifras entre entidades públicas y privadas, y la mayor incidencia en municipalidad en el caso del sector público, y que la mayoría de las denuncias son por parte de mujeres. Consulta si se puede segmentar aún más las cifras por sectores, tanto público como privado, a fin de conocer las data, por ejemplo, de aquellos sectores más feminizados.

Otro tema que releva es la diferencia entre gran empresa y una mediana y pequeña empresa. Respecto de las medidas preventivas, sería interesante conocerlas por tamaño de empresa, por ejemplo, la separación en el espacio físico entiende sería más difícil para la pequeña y mediana empresa. Es bueno saber la incidencia en sectores feminizados y las medidas enfocadas por tamaño de empresa.

El consejero Acuña agradece el informe y entiende que la data es pequeña. Sería importante conocer mayores detalles, por ejemplo, la diferencia entre regiones, a que se refiere cada cifra, ¿violencia en el trabajo, violencia externa? Cuando a uno le entregan datos uno tiende a querer profundizar más en las cifras. Es necesario conocer el significado de las cifras por región. Comparte, además, el detalle de cifras por sector.

Respecto del sector público sugiere que se diferencia entre centralizados y descentralizados, relacionados, consulta si la cifra se refiere a todo trabajador público.

Sobre las medidas de capacitación, le preocupan una baja en el año 2025, respecto del año 2024. Actualmente existen mayores normas, circulares, reglamentos, etc. que requiere una actualización de las capacitaciones, de la asistencia técnica.

El intendente responde.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Sobre lo planteado por la presidenta, señala que la evaluación completa de la ley es difícil para SUSESO pues su rol en la implementación de la Ley Karin es bastante específico, asistencia técnica en protocolo de prevención y asistencia psicológica temprana. El dato otorgado al inicio, sobre el sub-reporte aclara que para su análisis se debe considerar que el N es bajo. En el sector público es aún más difícil pues no cuenta una obligación de envío de información. También las medidas de resguardo son más lentas en el sector público, pues exige un proceso más extenso sumarial. Lo anterior no impide hacer un zoom respecto de ciertos sectores como las municipalidades.

Sobre la atención psicológica temprana destaca que esta medida de resguardo está siendo más utilizada.

Respecto de las cifras de asistencia técnica, efectivamente las del año 2025 son más bajas, por diversos motivos, primero la cifra contempla hasta el mes de mayo. De continuar la baja la SUSESO cuenta con medidas para aumentar las cifras.

La señora Benvin aclara que la presentación se refiere mayormente a las denuncias, no a la atención psicológica temprana. Sin perjuicio de ello, la SUSESO cuenta con la información en cuanto a participación de trabajadores y trabajadoras por cada sector. Señala que un problema es la clasificación de sectores, pues, por ejemplo, el sector de servicios está sobrerepresentado. El análisis se basa en la actividad económica de la empresa, pero con el RUT del trabajador se puede hacer un análisis mayor.

Reitera que este informe debe ser analizado con cautela atendida la baja cifra de reportes. Así mismo tampoco se pueden ver tendencias, aún no se cuenta con una base de datos suficientes para establecer tendencias y cruce de datos.

La presidenta considera que la información la tiene SUSESO, el problema es el cómo se expone.

La señora Benvin también informa que Chile no cuenta con una base de datos sobre todos los organismos públicos, por ejemplo, las corporaciones municipales tienen un RUT propio sin estar ligado a la respectiva municipalidad.

El Intendente aclara que lo expuesto se basa en la información propia de la SUSESO y la otorgada por las mutualidades.

La señora Cruz consulta la relación entre la distribución de las medidas de protección y la denuncias. Por ejemplo, la separación del espacio físico tiende a pensar que esta más ligado



al acoso sexual o violencia en el trabajo. También consulta si existe un “ninguno” es decir, no se aplicó ninguna medida.

El consejero Campos cree interesante saber cuanta gente no acepto la implementación de una medida preventiva.

El consejero Boccardo toma la palabra. Considera que existen datos de los cuales sí se pueden concluir aspectos. Primero el sub-reporte, es algo que se debe abordar a fin de contar con cifras fidedignas. Sin ellas no se puede abordar la implementación de la norma en el contexto del diálogo tripartito del Consejo Superior Laboral. Se requiere hacer una radiografía mas profunda de los registros. Además existe una obligación legal de reportar. Sería bueno contrastar balances de cada sector.

Otro dato relevante es que el acoso laboral por razones de género es el caso mayoritario, lo que obliga a poner el foco en una segunda etapa de la Ley Karin a fin de, por ejemplo, fomentar las medidas preventivas con enfoque en violencia.

El intendente informa que efectivamente los casos mayoritarios son de casos de violencia en razón de género, motivo por lo cual la SUSESO, en el análisis de caso considera el enfoque de género.

En la entrega de datos el empleador es el primer eslabón, quienes considera complejo informar a su mutual pues consideran que existe información sensible. Ante ello la SUSESO a explicado que la información es sólo para fines estadísticos. Así también se les ha requerido individualizar las medidas de resguardo ejecutadas por casos. La SUSESO ha tomado medidas. Se espera fortalecer la base.

Otro elemento que complejiza la entrega de la información al organismo administrador es la no habitualidad en la entrega de esta clase de información.

Sin perjuicio de lo anterior, releva que la SUSESO no tiene competencias directas ante el empleador, la relación se ejecuta a través del organismo administrador.

Finalmente señala que para la SUSESO también es nuevo el trabajo de esta base de datos.

La señora Benvin considera prudente, si así le parece al Consejo, preparar una presentación exclusiva sobre atención psicológica temprana.

La presidenta agradece la presentación.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

**3. INFORME SEMESTRAL DE LA LEY N°21.643. EXPONE DON PABLO ZENTENO MUÑOZ, DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (TEXTO COMPLETO EN ANEXO II)**

El Director presenta a la señora Natalia Pozo, jefa de la Dirección Jurídica de la Dirección del Trabajo, y don Gonzalo Tassara Oddo, jefe del Departamento de Estudios de esa institución.





CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## CANALES DE INGRESO DE DENUNCIAS

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

44.212   
Denuncias

Canal de Ingreso	Cantidad
Canal Presencial	16.774 (38%)
Canal web	19.285 (44%)
Derivaciones de empleador	8.153 (18%)

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## CLASIFICACIÓN DE DENUNCIAS

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

44.212   
Denuncias

Estado	Cantidad
Clasificadas Ley Karin	18.367 (42%)
No clasificadas Ley Karin	17.980 (40%)
Pendientes de clasificación	7.865 (18%)

Fiscalizaciones: 2.117 fiscalizaciones (agosto 2024-junio 2025). Se cursaron 993 multas por incumplimiento de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a Ley Karin (no actualización de reglamento interno, no tomar medidas de resguardo, entre otras).

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## ESTADO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Clasificadas como Ley Karin

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

Estado	Cantidad
Clasificadas Ley Karin	18.367
Por activar proceso de fiscalización	10.569 (58%)
Proceso de fiscalización activo	7.798 (42%)
Fiscalización terminada	3.513
En etapa de fiscalización	4.285

De Fiscalizaciones terminadas (3.513) en un 21,3% (747) se constató vulneración. En un 78,7% (2.766) no se constató.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## PRINCIPALES HALLAZGOS 1 DE AGOSTO 2024 AL 30 DE JUNIO 2025

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.



Quienes más denuncian: mujeres  
66,4 %



Principal causa de denuncia: Acoso Laboral  
87,5%



En la Región Metropolitana se concentra la mayor cantidad de denuncias (29,9%) seguida de Valparaíso (17,7%), La Araucanía (6,7%) y Coquimbo (5,8%). Las regiones con menos denuncias son Arica y Parinacota (1,2%), Aysén (2,1%) y Ñuble (2,2%).



Respecto a los sectores productivos donde se presentan más denuncias, son: Comercio al por mayor y al por menor (19,4%); Enseñanza (12,4%); actividades de servicios administrativos y de apoyo (11,5%); y Actividades de alojamiento y servicios de comida (8,5%).

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## INGRESOS DE DENUNCIAS POR TAMAÑO DE EMPRESAS

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

Tamaño	Porcentaje
Grande	50%
Mediana	17%
Pequeña	18%
Microempresa	11%
S/I	4%

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## DERIVACIONES DESDE EMPLEADOR POR TAMAÑO DE EMPRESAS

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

**18%**   
DENUNCIAS DERIVADAS POR EMPRESAS A LA DT

Tamaño	Porcentaje
Grande	66%
Mediana	17%
Pequeña	10%
Microempresa	4%
S/I	3%

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## GRANDES EMPRESAS, UN DESAFÍO CONJUNTO

DENUNCIAS INVESTIGADAS POR LAS EMPRESAS

LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

14.115 investigaciones internas iniciadas por empresas

Tamaño	Porcentaje
Grande	73%
Mediana	16%
Pequeña	8%
Microempresa	2%
S/I	1%

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

LEY  
**KARIN**   
NO ES TALLA, ES LEY.

[www.leykarinparachile.cl](http://www.leykarinparachile.cl)

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Se otorga la palabra.

La consejera Letelier llama a aclarar las cifras porcentuales, pues, por ejemplo, se debiese explicitar la cantidad de trabajadores de la gran empresa y explicar en ello la mayor cifra de casos en la gran empresa, versus la pequeña o mediana. Es bueno hacer esta apertura a fin de no efectuar análisis erróneos.

Otro aspecto es la apertura de los casos en que las denuncias de acoso provienen de terceros ajenos a la empresa. Dicho dato es necesario a fin de determinar correctamente el enfoque de las capacitaciones.

El señor Bobic toma la palabra. Consulta si las 44.200 denuncias son sólo del sector privado que llegan a la Dirección del Trabajo, el Director lo confirma. Le llama la atención la clasificación de las denuncias, de las cuales sólo un 44% se clasifican por Ley Karin, lo que se confirma al concluir que la constatación de vulneración es de sólo el 21%. Este aspecto es relevante en temas de admisibilidad, pues dada las cifras, se nota que de todas las denuncias, sólo algunas son por Karin ¿las otras sobre qué materia son?

Comparte la opinión de la consejera Letelier respecto de abrir los datos por sector debido al número de trabajadores de cada tipo, ya sea grande, pequeña o mediana.

Respecto de la derivación de investigación de la empresa a la Dirección, destaca que ello ocurre en sólo el 18% de los casos.

Finalmente se refiere a la capacidad de la Dirección del Trabajo para abordar estas materias, atendido lo extenso de la investigación y lo complejo de ejecutar en ese periodo, tiempo de espera, las medidas de resguardo. Es necesario conocer ese dato para un balance adecuado.

La presidenta manifiesta que al ver los números, al ver que la mitad caen en clasificación Ley Karin, en sólo en el 20% se constata vulneración. Aquello es relevante pues el proceso en sí, si bien es un beneficio en cuanto al nuevo marco normativo, conlleva costos privados y públicos.

El consejero Campos señala que gustaría conocer la data respecto de los acusados. Llama la atención el hecho que la mitad de las fiscalizaciones concluyesen con sanción por falta de reglamento interno o aplicación de medidas de resguardo. El cree que no se deben sacar muchas conclusiones por el momento atendido las cifras que faltan, por ejemplo, ¿a qué clasificación corresponden las denuncias que no son ley Karin? Quizás la norma creó expectativas en los trabajadores los cuales consideraron válido para sus situaciones



proceder por la norma, es bueno conocer de qué casos se trata pues pueden ser casos a atender pero no como Ley Karin.

El consejero Acuña señala que entiende que la norma generó mayores exigencias a los empleadores y a la Dirección del Trabajo, pero también género expectativas a los trabajadores.

Le preocupan las cifras del sector comercio, servicio y turismo, pues es el sector con mayores denuncias, son casi un 39,4% del total por sector. Se requiere un zoom para entender lo que ocurre en ellos. A un año de implementación de la ley aún se está al debe. Se requiere un cambio cultural. En algún momento, señala, la CUT participó en el Consejo de Ley Karin, le preocupa el tema de las denuncias falsas, cree que es complejo plantear el problema desde esta mirada, se debe responder con capacitación y culturas organizacionales. Es curioso, por ejemplo, que no existan mayores denuncias en Ñuble, sector agrícola.

Deja la alerta sobre las denuncias faltas, el cree que no existen pues nadie se prestaría para ello, pero de haberlas, que se sancionen.

La presidenta aclara que en la sesión más que afirmaciones se han hecho preguntas. Se debe considerar el buen uso del sistema, es legítimo y debiese ser interés de todos que la ley se utilice para la gente que deseé tener una legítima validación de sus denuncias, sancionando a quienes hacen mal uso, se debe investigar estos casos y no ser categóricos en que no existen. Se deben investigar.

El Director del Trabajo señala que la investigación y sanción de la vulneración de Derechos Fundamentales generalmente es un desafío para los operadores que deben atenderlos, atendido que el o la agresora siempre oculta los hechos. En Chile existe una historia sobre Derechos Fundamentales, da por ejemplo la acción de Tutela ante la cual también se discutió sobre el mal uso, pero nunca en el sentido de retroceder lo avanzado.

A su parecer las cifras entregadas no permiten hacer un mayor análisis, se requieren más datos.

Un desafío para la Dirección es el destino de mayores recursos en la labor fiscalizadora e investigadora del organismo, se requiere mayor capacitación, por ejemplo.

El área de Derechos Fundamentales si bien no ha aumentado notablemente la cifra de denuncias, el año 2024 recepcionaron en general aproximadamente 8.000 denuncias, este año, a los meses, ya se contabilizan casi 7.000 sólo por Ley Karin.



Se requiere afinar ciertos conceptos, tales como mecanismos de ingreso de denuncias, etc. En agosto se presentará un informe más detallado, con mayor data, que permitirá, a su parecer, mayor capacidad conclusiva.

Cree que el diálogo social es un mecanismo pertinente para la materia. Actualmente la mediación es a posterior, podrían analizarse por el diálogo mecanismos a priori.

Informa el ingreso de mas funcionarios en el área de Derechos Fundamentales y la incorporación de tecnologías para su labor, lo que permitirá una labor oportuna.

Por último, un aspecto a atender, muy fundamental, es la mirada preventiva, sin ella, las cifras de denuncias no disminuirán. Anuncia que se ejecutará un programa de fiscalización con seguimiento de correcciones. La fiscalización no es sólo sancionar, es también corregir.

Sobre la distinción en cifras sobre grandes y pequeñas empresas, destaca que los datos son absolutos, no relativos, pues no contempla tasas, sólo porcentajes, lo que se aclara en la introducción del informe.

La señora Pozo desea destacar algunas materias. Entiende que llama la atención la clasificación y la constatación, pero se debe entender la labor de la Dirección del Trabajo, indagar y encontrar indicios que permitan concluir que las situaciones existen.

Respecto de la investigación por la Dirección del Trabajo, informa que se encuentra un trabajo para otorgar celeridad a los procesos, destinando personal para esa labor de forma focalizada.

Hace un llamado a la colaboración en los lineamientos preventivos. El informe no es sólo sobre temas de fondo, pero por ejemplo constata que no se aplican criterios preventivos al 100%, lo que se puede lograr en un trabajo colaborativo entre el empleador, la Dirección y las mutuales.

Respecto de la cantidad de casos que no se clasifican por Ley Karín, efectivamente no se refiere necesariamente a la inexistencia de situaciones conflictivas, por ejemplo, pueden constar riesgos que pueden finalizar, lamentablemente, en una situación de acoso o violencia.

El Director informa que se reunirán con la Cámara de Comercio de Santiago a fin de atender la situación del sector comercio.



El consejero Campos señala que para los trabajadores y trabajadoras es necesario que prime el objetivo de la Ley Karin de denunciar sin temor. Una cosa son las denuncias falsas y otras una denuncia no probada. El debate es ese, atender las supuestas denuncias falsas intimida a aquellos y aquellas que con justicia desean efectuar una denuncia.

Finalmente solicita que cualquier cambio normativo sea considerando el diálogo tripartito.

El señor Bobic manifiesta que encuentra razón en lo manifestado por el consejero Campos, pero el problema es cuando la denuncia no clasifica, se deben analizar herramientas que atiendan ambas situaciones.

Un tema relevante que no se ha tocado es que las denuncias no siempre vienen de arriba hacia abajo, pero existen denuncias de abajo hacia arriba, hacia jefaturas por ejemplo.

El Subsecretario del Trabajo destaca que existen 14.000 denuncias que se tramitan en la empresa, de las que 8.000 son derivadas a la Dirección, quien recepciona un total de 44.000 denuncias de toda clase.

Además se puede concluir que existe una mayor incidencia de casos en las mujeres, lo que se debe atender. Así también existe una cifra menor de denuncias por acoso sexual ¿se deberá a la no denuncia de estos casos por temor? Se debe analizar.

La Ley Karin, si bien es una norma transversalmente valorada, el cumplimiento es complejo, pues conlleva un cambio cultural. Un tema para tratar es el motivo de desconfianza de denuncia ante el empleador y hacer uso de protocolos internos.

El consejero Boccardo recuerda que la ley busca garantizar la no vulneración de los Derechos Fundamentales, vulneración que es cualitativamente distinta a otros incumplimientos laborales formales. Requiere un tipo de tratamiento distinto. Considera que los datos otorgan ciertas luces a analizar:

- La norma abrió una realidad oculta que exige cambios de todos los sectores.
- Existe un camino por recorrer en materia preventiva, pues cuando se está ante una situación de acoso y violencia, a veces existen fallas organizacionales.
- Existe una dificultad objetiva en cuanto a empresas que no saben aún como abordar bien la ley, se requiere formación, así como también por parte de los sindicatos. Esto se debe destarbar.



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

- Existen medidas de mejora que se están llevando a cabo en la Dirección del Trabajo, además del inicio de programas de fiscalización y el fortalecimiento de ciertos equipos de la Dirección del Trabajo.
- En el caso de la SUESO y el reporte, existe un espacio de mejora entre esa obligación.
- Otro foco es lograr denunciar mejor, que las denuncias se hagan en forma tal que permita procesar todas, distinguiendo entre las de Ley Karin y otras situaciones.

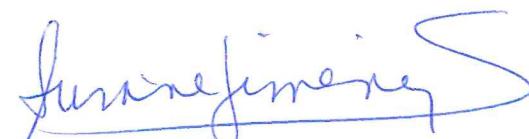
La pregunta que se debe hacer el Consejo, luego de un año de aplicación de la norma, es el cómo lograr una cultura preventiva.

#### **4. VARIOS**

Se informa que sesión de agosto corresponde al día viernes 15, feriado, se acuerda coordinar nueva fecha por parte de la presidencia y la secretaría técnica.

#### **III. ACUERDO**

**ÚNICO:** Se reagendará sesión de agosto, fecha que se informará con anticipación.



SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER  
PRESIDENTA

**JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA  
VICEPRESIDENTE**



CONSEJO SUPERIOR LABORAL

GIORGIO BOCCARDO BOSONI  
CONSEJERO

  
PABLO MUÑOZ HENRÍQUEZ  
CONSEJERO

  
DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE  
CONSEJERO

  
ERIC CAMPOS  
CONSEJERO

  
MACARENA LETELIER  
CONSEJERA

Andrea Soto Araya  
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



# Informe Estadístico Semestral

## Ley N°21.643

### Primer semestre 2025



## 2. Introducción

El presente informe tiene como propósito presentar los resultados estadísticos en el marco de la implementación de la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, correspondientes al primer ciclo semestral de reportería exigido a los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744. Su objetivo es caracterizar las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, junto con las medidas de resguardo informadas por las entidades empleadoras. Cabe destacar que esta obligación de reporte fue implementada formalmente a partir de **enero de 2025**, conforme a lo instruido por la Circular N°3.854, por lo que los datos analizados corresponden a un proceso en etapa inicial de operación, actualmente en fase de evaluación y ajuste operativo.

El seguimiento estadístico de estas denuncias permite monitorear la aplicación efectiva de la normativa, identificar patrones de conducta reportada, evaluar las respuestas institucionales adoptadas y detectar brechas en la gestión de riesgos psicosociales. Los datos incluidos abarcan el período comprendido entre **agosto de 2024 y junio de 2025**, e incorporan únicamente denuncias formalizadas por los canales reconocidos por la normativa vigente. Para asegurar la validez del análisis, se aplicaron filtros que excluyeron registros fuera del período de análisis o con duplicidad.

Un aspecto particularmente crítico en el análisis, ha sido la detección de un subreporte significativo por parte de las entidades empleadoras, fenómeno que ha condicionado la calidad y representatividad de los datos disponibles para el análisis. Este subreporte se ha vinculado a la reticencia a reportar las denuncias a los canales proporcionados por los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744, por temor a comprometer la confidencialidad de los datos sensibles. En consecuencia, los resultados aquí presentados deben interpretarse como una línea de base inicial, afectada por estas limitaciones, pero útil para visibilizar tendencias, orientar acciones correctivas y fortalecer la implementación de la ley.

El informe incluye además un apartado específico que documenta las gestiones realizadas por la Superintendencia y los organismos administradores para enfrentar este subreporte, mediante estrategias orientadas a fortalecer los canales de carga, resguardar la confidencialidad de los registros e incentivar el cumplimiento efectivo de las obligaciones de reporte por parte de las entidades empleadoras. Destaca la conformación de una mesa de trabajo con la Dirección del Trabajo, que derivó en el dictamen N°474/18, el cual faculta a dicha entidad a fiscalizar y sancionar a las entidades empleadoras que no reporten conforme a la Ley N°21.643.

### 3. Antecedentes normativos

La Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, establece en su Artículo 6:

*En el marco de las actividades de vigilancia destinadas a la prevención de riesgos laborales, los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán remitir semestralmente a la Superintendencia de Seguridad Social, la cantidad de denuncias que han sido presentadas en los lugares de trabajo en materia de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, además del tipo de acciones y/o medidas adoptadas en cada una de ellas.*

*Los empleadores estarán obligados a proporcionar la información requerida por los organismos administradores para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso precedente.*

*La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, especialmente en lo que respecta al reporte y registro de información y la clasificación de las acciones y medidas adoptadas por los empleadores. Con todo, la Superintendencia deberá remitir al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Consejo Superior Laboral, en los meses de enero y julio de cada año, un informe estadístico con los datos consolidados a que refiere el presente artículo.*

Complementariamente, la Circular N°3.854 emitida por la Superintendencia de Seguridad Social el 22 de enero de 2025, entrega las instrucciones técnicas para la implementación de este mandato, estableciendo los campos a reportar, los plazos y los estándares mínimos de registro.

Este informe se elabora con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N°21.643 y en la Circular N°3.854 de la Superintendencia de Seguridad Social, en relación con la obligación de reportar semestralmente la información sobre denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo. En ese contexto, la siguiente sección presenta los criterios metodológicos aplicados para el procesamiento, validación y depuración de los datos reportados por los organismos administradores.

### 4. Metodología

Con el fin de garantizar la consistencia y comparabilidad de los resultados presentados, se aplicaron una serie de criterios metodológicos para la selección, depuración y análisis de los datos reportados por los organismos administradores a la Superintendencia. Esta sección describe las fuentes utilizadas y los filtros aplicados para asegurar que la información considerada sea representativa del período y cumpla con los estándares establecidos en la normativa vigente.

Además se incorpora una revisión de la completitud y unicidad de los registros, con el fin de evitar duplicidades y asegurar la trazabilidad de los casos. A continuación, se describen los principales componentes del enfoque metodológico adoptado.

## a. Fuente de datos

Los datos utilizados en este informe provienen de los registros administrativos reportados por los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744, a través del sistema de carga GRIS Mutuales, habilitado por la Superintendencia de Seguridad Social en cumplimiento de la Circular N°3.854. En particular, se utilizó la base de datos correspondiente al archivo A08 – Denuncias Ley Karin, correspondiente al **cuarto envío de información, con fecha de corte al 30 de junio de 2025**.

De acuerdo con lo establecido en la Circular N°3.854, los organismos administradores deben reportar en cada envío **el stock acumulado de denuncias** manteniendo los casos informados en reportes anteriores. Hasta la fecha, solo se han realizado cuatro envíos de información, iniciando en abril de 2025. En consecuencia, la información utilizada en este análisis incluye tanto la totalidad de denuncias previamente reportadas, como aquellas ingresadas durante el mes de junio de 2025, conformando así un universo actualizado y continuo de casos.

Si bien la normativa establece como fecha de inicio formal de la reportería el 1 de enero de 2025, se identificaron algunos casos con fechas anteriores que fueron igualmente reportados por los organismos administradores. Dado que estos registros se enmarcan dentro del período de vigencia legal de la Ley Karin (desde el 1 de agosto de 2024), fueron incluidos en el análisis. No obstante, cabe señalar que la gran mayoría de las denuncias corresponde a hechos ocurridos y reportados a partir de enero de 2025, en concordancia con lo instruido por la normativa.

La base A08 contiene información desagregada sobre cada denuncia formalizada, incluyendo variables clave como:

- Fecha de ocurrencia del hecho denunciado
- Fecha de denuncia
- Canal de ingreso (empleador, Dirección del Trabajo, Contraloría)
- Tipo de denuncia presentada
- Medidas de resguardo informadas
- Identificación de empleador y trabajador/a (RUT, sexo, comuna)
- Organismo administrador reportante

Adicionalmente, se construyó una variable *id\_denuncia*, a partir de atributos clave (RUT de la entidad empleadora, RUT de la persona trabajadora y fecha de ocurrencia), con el fin de identificar y eliminar posibles registros duplicados.

## b. Criterios aplicados para el análisis de denuncias

Para este informe se analizaron únicamente las denuncias que cumplen de forma simultánea con los criterios establecidos por la Ley N°21.643 y las instrucciones de la Circular N°3.854 de la Superintendencia de Seguridad Social. Se consideraron válidas aquellas denuncias formalizadas a través de los canales reconocidos por la normativa (entidad empleadora, Dirección del Trabajo o Contraloría General de la República), cuya fecha de denuncia se encuentra dentro del período comprendido entre el 1 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025.

Se excluyeron del análisis las denuncias correspondientes a hechos ocurridos con posterioridad al 30 de junio de 2025, así como los registros duplicados, definidos como aquellos con el mismo *id\_denuncia* o con una combinación idéntica de RUT de la entidad empleadora, RUT de la persona trabajadora y fecha de ocurrencia. En estos casos, se conservó únicamente la primera aparición según la fecha de denuncia.

Aplicando los criterios anteriormente descritos, de un total de **7.121** denuncias reportadas por los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744 en materia de Ley Karin, **se utilizaron 6.750 denuncias para el análisis en este informe.**

### c. Limitaciones

Uno de los principales desafíos identificados durante este primer semestre de seguimiento, ha sido la presencia de un subreporte significativo de denuncias, lo que afecta directamente la calidad, representatividad y comparabilidad de los resultados estadísticos presentados en este informe. El principal factor identificado es la reticencia de algunas entidades empleadoras a reportar casos, debido a preocupaciones respecto a la confidencialidad de los datos sensibles involucrados.

En esta línea, de manera informal se han recibido múltiples consultas respecto a los fundamentos de la exigencia de reportar información sensible vinculada a denuncias, manifestando preocupación por la protección de la identidad de las personas involucradas. Estas inquietudes reflejan, en algunos casos, reticencia o temor a formalizar la entrega de antecedentes, lo que constituye un obstáculo relevante para el cumplimiento oportuno y completo de la obligación de reporte establecida por la normativa vigente.

Cabe señalar, además, que a la fecha del cierre de las denuncias reportadas por los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744, las entidades empleadoras no enfrentaban sanciones, multas ni otras consecuencias administrativas por no cumplir con el deber de reportar. Esta ausencia de costo o penalización refuerza la tendencia al subreporte, ya que no existen incentivos claros para garantizar el cumplimiento efectivo de esta obligación.

Como evidencia de este fenómeno, se observa una brecha significativa entre las denuncias formales contenidas en este informe y las Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) asociadas a la Ley Karin también reportadas a la Superintendencia de Seguridad Social. Mientras las denuncias ingresadas alcanzan los 6.750 casos, en el periodo analizado, las APT superan los 19.000 registros en el periodo de agosto 2024 a mayo de 2025, lo que sugiere una subdeclaración sistemática.

Este subreporte limita la capacidad de los datos actuales para representar fielmente la magnitud y distribución real de las denuncias bajo la Ley Karin. La información disponible refleja solo una fracción de los casos efectivamente gestionados al interior de las organizaciones, lo que dificulta la identificación de tendencias, la comparación entre entidades y la evaluación del alcance efectivo de las medidas de resguardo. En este contexto, los resultados deben interpretarse con cautela, considerando que no expresan aún un panorama completo del fenómeno. Si bien se están realizando esfuerzos para mejorar el nivel de reporte, los datos disponibles aún no reflejan de manera completa la realidad, por lo que su representatividad es limitada.

## 5. Resultados

Esta sección presenta los principales hallazgos derivados del análisis de las denuncias consideradas válidas tras la aplicación de los criterios metodológicos descritos. Se expone a continuación la caracterización de las denuncias reportadas y de las medidas de protección adoptadas.

Cabe reiterar que los análisis deben interpretarse con cautela, dado que la calidad representativa de los datos se encuentra limitada por el subreporte identificado en este primer semestre de entrega de información.

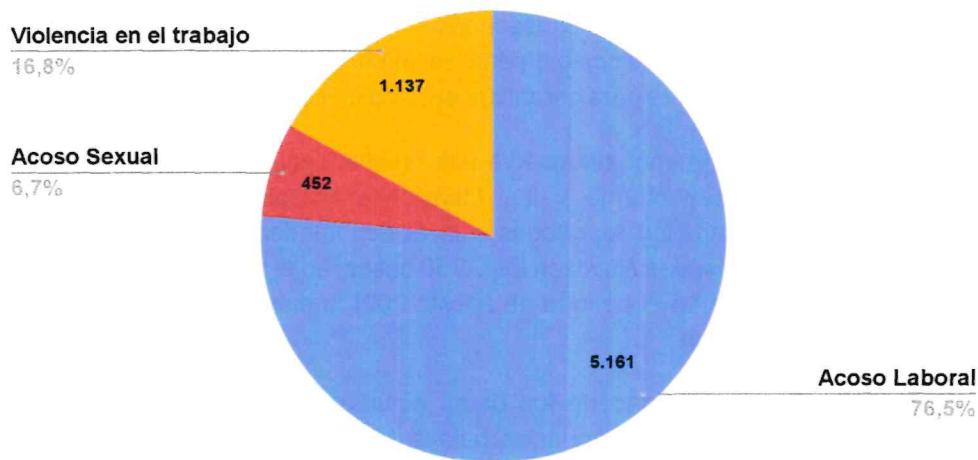
### a. Número de denuncias reportadas:

#### i. Número de denuncias según tipo

En el siguiente gráfico se presentan los resultados generales de las **6.750 denuncias** reportadas por los organismos administradores en el marco de la Ley Karin. Los datos se desagregan según el tipo de denuncia; acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Entre estas tres tipologías, **el acoso laboral concentra la mayor cantidad de denuncias**, representando más del 75% de los casos, con 5.161 casos. Le sigue violencia en el trabajo, que representa un 16,8%, y por último acoso sexual que registró 452 denuncias, representando el 6,7% del total de casos reportados.

**Gráfico N°1:**  
Distribución de denuncias por Ley Karin según tipo de denuncia

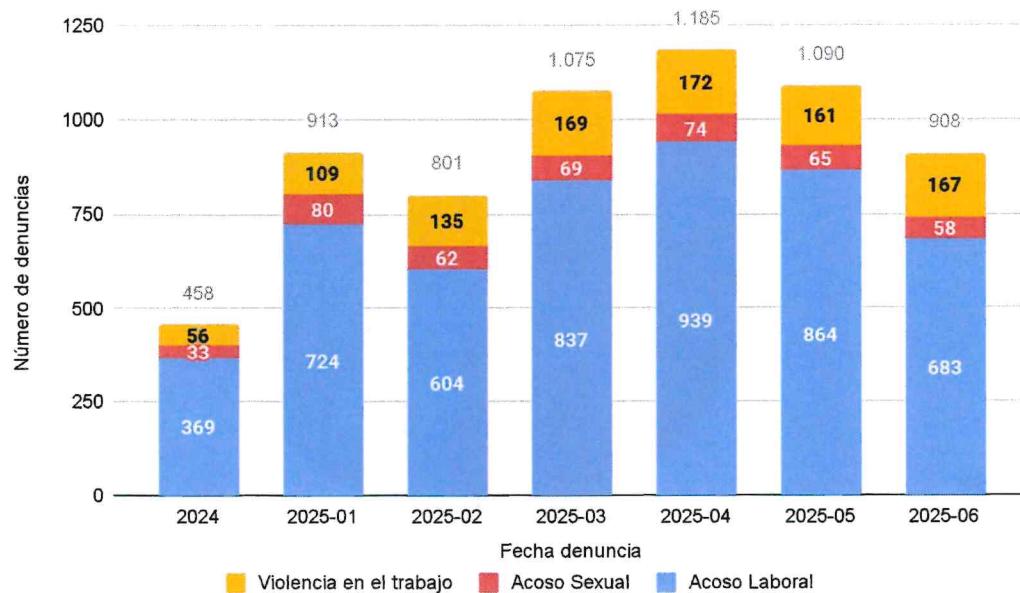


Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

El Gráfico N°2 presenta la distribución de denuncias según la fecha registrada de denuncia. Para facilitar la visualización, las denuncias con fechas anteriores a enero 2025 fueron agrupadas en una única categoría. Se observa que la proporción entre tipo de denuncia reportada se mantiene relativamente estable a lo largo del período analizado.



**Gráfico N°2:**  
Número de denuncias por Ley Karin según tipo de denuncia<sup>1</sup> y fecha de denuncia



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

Sin embargo, al contrastar estas cifras con otros registros administrativos relacionados, se evidencia un subreporte mensual significativo: el número de denuncias registradas es considerablemente inferior al volumen de Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) asociadas a la Ley Karin, las cuales superan en promedio lo 1.500 casos<sup>2</sup> mensuales.

## ii. Número de denuncias según organismo administrador

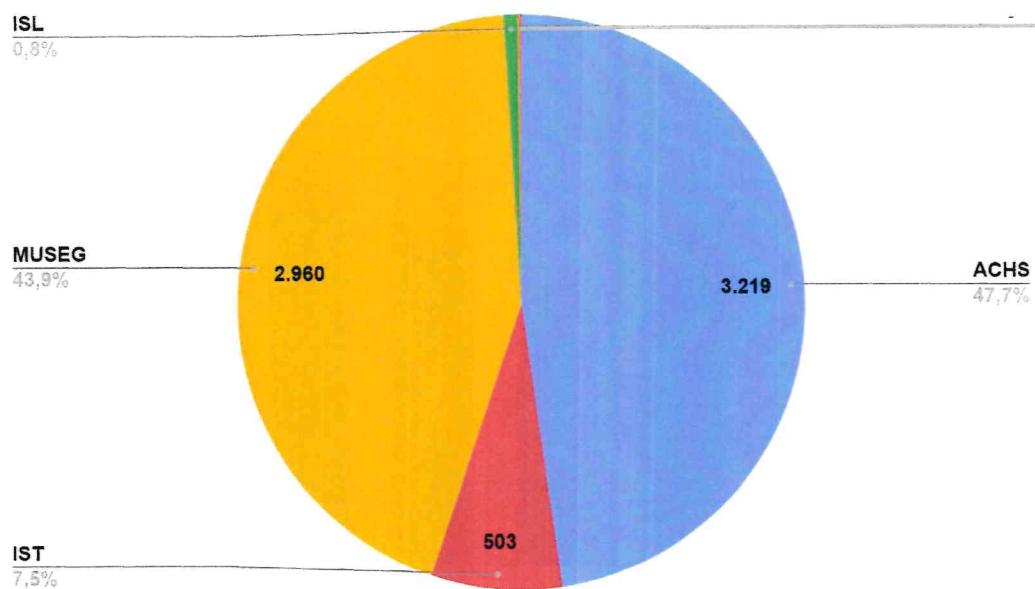
En el Gráfico N°3 se presenta la distribución del total de denuncias informadas por cada organismo administrador en el período de análisis de agosto de 2024 y junio 2025. La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) destaca como la mutualidad con el mayor número de denuncias reportadas, concentrando el 47,7% del total, con 3.219 casos, seguida por la Mutual de Seguridad (MUSEG) con 2.960 registros, representando el 43,9% de las denuncias. Por otro lado, destaca el bajo número de denuncias por parte del Instituto de Seguridad Laboral (ISL), con 55 registros, representando sólo el 0,8% del total, lo que refuerza el argumento de que el universo analizado aún no se encuentra completamente representado. Por último la Administración Delegada suma 13 denuncias, con un 0,1% del total de casos denunciados.

**Gráfico N°3:**  
Distribución de denuncias<sup>3</sup> por Ley Karin según organismo administrador

<sup>1</sup> Se excluyen del gráfico 320 registros (4,7%) que no tienen fecha de denuncia reportada

<sup>2</sup> El promedio de casos considera también a aquellas APT que no fueron derivadas por los organismos definidos en la normativa.

<sup>3</sup> Se excluyen del gráfico 320 registros (4,7%) que no tienen fecha de denuncia reportada



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

El Cuadro N°1 presenta la distribución de denuncias reportadas por cada organismo administrador, desagregadas según la fecha registrada de denuncia. Esta información permite observar el comportamiento de carga institucional y analizar eventuales diferencias en los patrones de reporte entre entidades.

#### Cuadro N°1:

Número de denuncias por Ley Karin según organismo administrador y fecha de denuncia

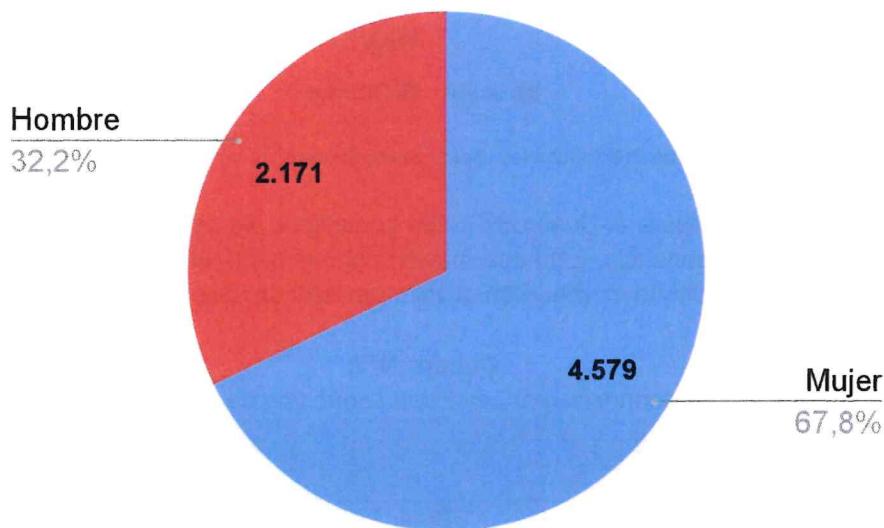
Fecha Denuncia	ACHS	IST	MUSEG	ISL	Administración delegada	Total
2024-08	77	0	14	0	0	91
2024-09	43	0	16	0	0	59
2024-10	73	0	17	0	0	90
2024-11	70	0	14	0	0	84
2024-12	97	0	37	0	0	134
2025-01	540	70	284	17	2	913
2025-02	429	43	321	4	4	801
2025-03	519	68	464	19	5	1.075
2025-04	483	113	581	6	2	1.185
2025-05	435	103	547	5	0	1.090
2025-06	303	99	502	4	0	908
Sin información	150	7	163	0	0	320
<b>Total</b>	<b>3.219</b>	<b>503</b>	<b>2.960</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>6.750</b>

Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

iii. Número de denuncias según tipo y sexo de la persona denunciante

Para caracterizar las denuncias, en el Gráfico N°4 se presenta la distribución de estas desagregadas según el sexo de la persona denunciante. Del total de 6.750 casos analizados, el **67,8% corresponde a denuncias realizadas por mujeres** (4.579 casos), mientras que el 32,2% corresponde a denuncias presentadas por hombres (2.171 casos). Cabe señalar que estos resultados preliminares refuerzan la importancia de incorporar un enfoque con perspectiva de género en la implementación y monitoreo de la Ley Karin, considerando las distintas formas en que estas situaciones afectan a mujeres y hombres.

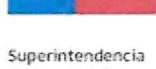
**Gráfico N°4:**  
Distribución de denuncias Ley Karin según sexo



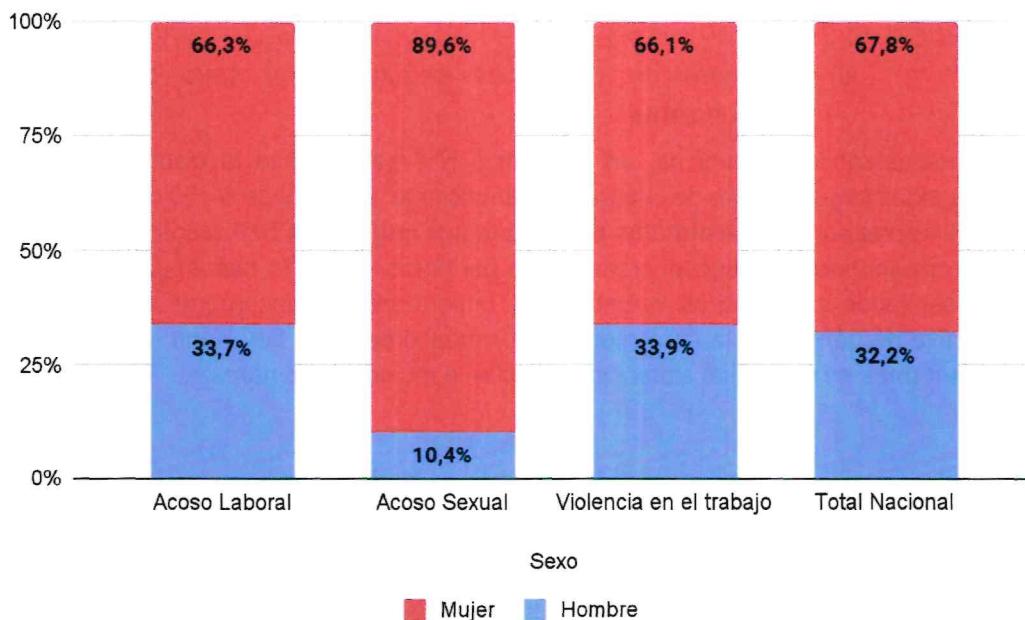
Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

El Gráfico N°5 muestra la distribución de las 6.750 denuncias por tipo, desagregadas por sexo. En los casos de acoso laboral y violencia en el trabajo, el 66% de las denuncias registradas durante el período fueron presentadas por mujeres, mientras que el 34% correspondió a hombres. Sin embargo, en materia de **acoso sexual** la diferencia es más marcada, con un **90% de denuncias realizadas por mujeres** y un 10% por hombres. Este resultado evidencia una mayor afectación hacia las mujeres en este tipo de situaciones.

**Gráfico N°5:**



### Distribución de denuncias registradas por tipo de denuncia y sexo



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

A continuación se incorpora el Cuadro N°2 con la cantidad de denuncias desagregados por tipo, sexo y fecha de denuncia. Esta información complementa la visualización porcentual y permite dimensionar con mayor precisión el volumen total de casos reportados.

**Cuadro N°2:**  
Número de denuncias por Ley Karin según tipo de denuncia y sexo

Fecha	Acoso Laboral		Acoso Sexual		Violencia en el trabajo		Total Nacional
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
2024-08	20	46	1	10	4	10	91
2024-09	16	29	3	4	2	5	59
2024-10	21	52	2	2	6	7	90
2024-11	25	47	0	3	1	8	84
2024-12	33	80	1	7	4	9	134
2025-01	236	488	6	74	33	76	913
2025-02	249	355	9	53	53	82	801
2025-03	261	576	6	63	58	111	1.075
2025-04	315	624	2	72	58	114	1.185
2025-05	273	591	5	60	53	108	1.090
2025-06	229	454	10	48	71	96	908

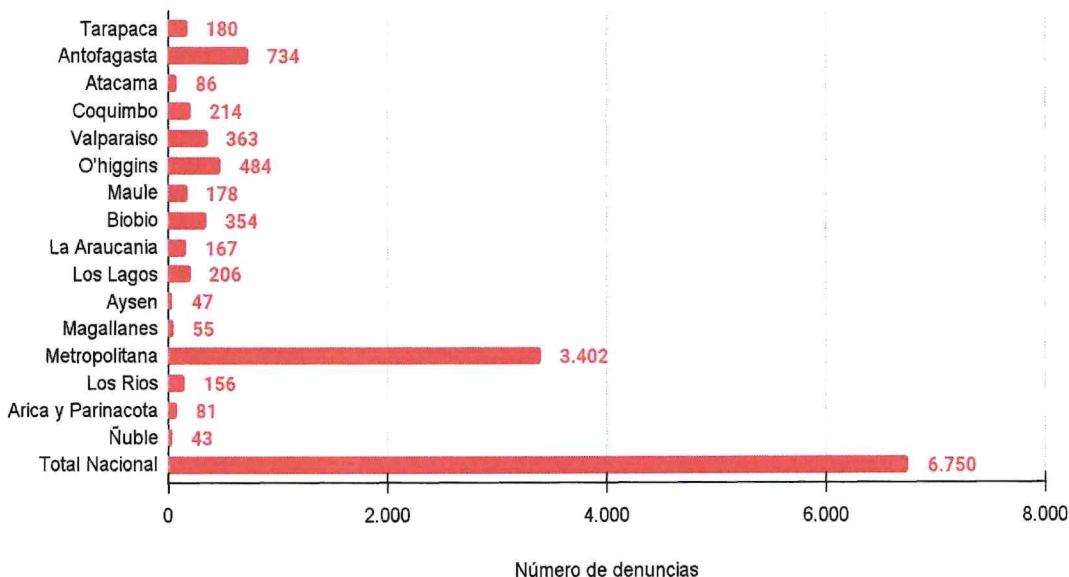
Sin informacion	60	81	2	9	43	125	320
<b>Total Nacional</b>	<b>1.738</b>	<b>3.423</b>	<b>47</b>	<b>405</b>	<b>386</b>	<b>751</b>	<b>6.750</b>

Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

#### iv. Número de denuncias según región del centro de trabajo

En el Gráfico N°6, se muestra la distribución regional de las 6.750 denuncias reportadas, de acuerdo con la comuna del centro de trabajo informada. Destaca la Región Metropolitana, que concentra el 50% del total de las denuncias por Ley Karin con 3.402 casos. Le sigue la Región de Antofagasta, con 11% del total y 734 denuncias. En contraste, la Región del Ñuble, registra la menor cantidad de casos, con solo 43 denuncias.

**Gráfico N°6:**  
Número de denuncias registradas por región del centro de trabajo

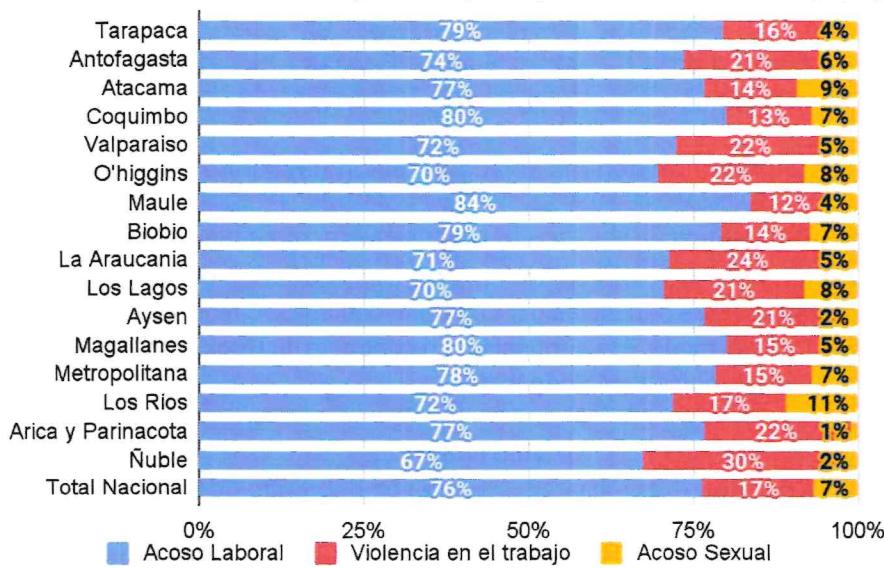


Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

En el Gráfico N°7 se observa que en todas las regiones del país, el acoso laboral representa el principal motivo de denuncia, con proporciones entre el 67% en Ñuble y el 84% en Maule. La violencia en el trabajo presenta mayores porcentajes en regiones como Ñuble (30%), La Araucanía (24%) y Valparaíso, O'Higgins y Los Lagos (todas sobre el 20%). En contraste, el acoso sexual es el tipo de denuncia menos frecuente, destacando solo en Los Ríos (11%) y Atacama (9%) con cifras relativamente más altas que el total nacional. Esta distribución evidencia un patrón consistente donde el acoso laboral predomina, aunque algunas regiones muestran una mayor presencia relativa de violencia en el entorno laboral.

**Gráfico N°7:**

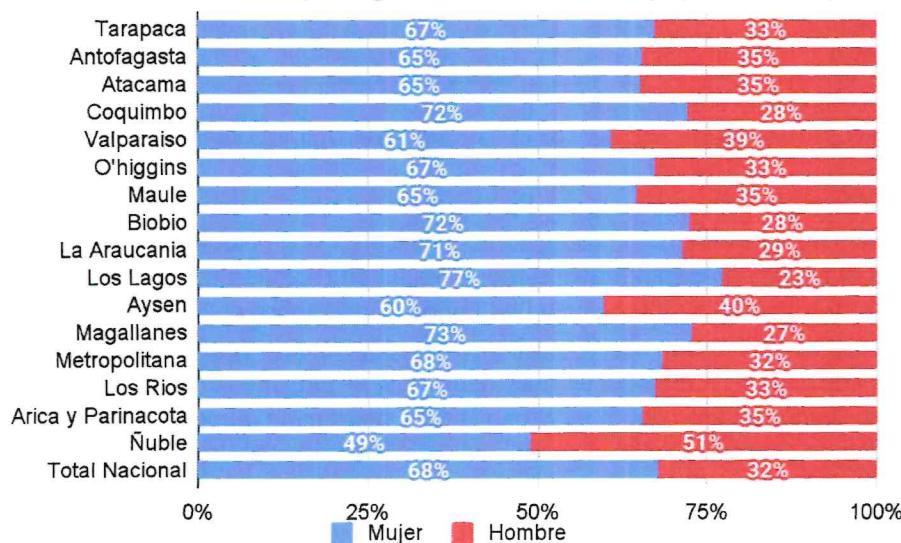
### Distribución de denuncias registradas por región del centro de trabajo y tipo de denuncia



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

Por otro lado, al desagregar las denuncias por la región del centro de trabajo y por el sexo de la persona denunciante, se observa en el Gráfico N°8 que en la mayoría de las regiones las denuncias han sido presentadas mayoritariamente por mujeres, representando entre el 60% y 77% del total regional. Las proporciones más altas de denuncias femeninas se observan en Los Lagos (77%), Magallanes (73%) y Biobío y Coquimbo (ambas con 72%). La única excepción es Ñuble, donde los hombres concentran el 51% de las denuncias, superando levemente a las mujeres. Este patrón reafirma que, en términos generales, las mujeres han sido las principales denunciantes a nivel nacional.

**Gráfico N°8:**  
Distribución de denuncias por región del centro de trabajo y sexo de la persona trabajadora



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

En el Cuadro N°3 y para dar mayor detalle se desagregan las 6.750 denuncias por tipo de denuncia, sexo de la persona denunciante y región del centro de trabajo. Se observa que en cada una de las regiones y para cada tipo de denuncia, las mujeres presentan una mayor proporción de casos, con excepción de Ñuble, donde en acoso laboral los hombres representan el 59% de las denuncias. El acoso sexual muestra una marcada sobrerepresentación femenina: en la mitad de las regiones, el 100% de las denuncias fueron realizadas por mujeres, y en ninguna región los hombres superan el 23%.

**Cuadro N°3:**

Número de denuncias por Ley Karin según tipo de denuncia, sexo y región del centro de trabajo

Región	Acoso Laboral		Acoso Sexual		Violencia en el trabajo		Total Nacional
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Tarapacá	47	96	0	8	12	17	180
Antofagasta	201	339	8	35	46	105	734
Atacama	23	43	1	7	6	6	86
Coquimbo	54	117	0	15	6	22	214
Valparaíso	95	168	1	18	46	35	363
O'Higgins	115	222	2	37	41	67	484
Maule	55	94	1	7	7	14	178
Biobío	79	201	6	20	13	35	354
La Araucanía	38	81	0	8	10	30	167
Los Lagos	36	109	0	17	11	33	206
Aysén	15	21	0	1	4	6	47
Magallanes	13	31	0	3	2	6	55
Metropolitana	889	1.776	26	212	161	338	3.402
Los Ríos	40	72	2	15	9	18	156
Arica y Parinacota	21	41	0	1	7	11	81
Ñuble	17	12	0	1	5	8	43
<b>Total Nacional</b>	<b>1.738</b>	<b>3.423</b>	<b>47</b>	<b>405</b>	<b>386</b>	<b>751</b>	<b>6.750</b>

Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025

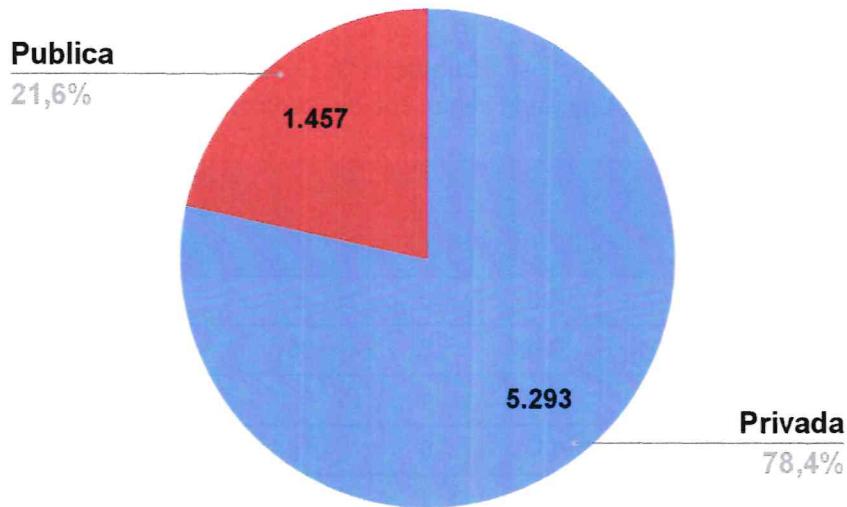
v. Número de denuncias según tipo de entidad empleadora

Continuando con la caracterización de las denuncias, se realizó un cruce con registros administrativos internos que permitió identificar a las entidades empleadoras del sector público. A partir de esta clasificación, las entidades no reconocidas como públicas fueron consideradas como pertenecientes al sector privado.



El Gráfico N°9 muestra la distribución de las denuncias según el tipo de entidad empleadora: el 78,4% (5.293 casos) corresponde a entidades privadas, mientras que el 21,6% (1.457 casos) proviene del sector público.

**Gráfico N°9:**  
Distribución de denuncias Ley Karin según tipo de entidad empleadora



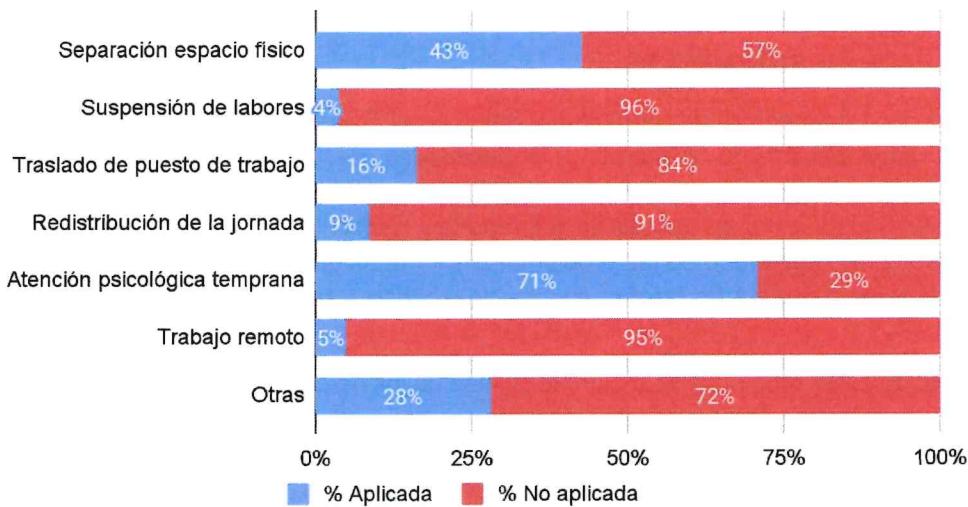
Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales y registros internos. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

**b. Medidas Adoptadas por las Entidades Empleadora**

i. Tipos de medidas reportadas

Por otro lado, y de acuerdo con lo establecido por la Ley Karin, una vez recibida una denuncia, la entidad empleadora debe adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias para proteger a las personas involucradas. En el Gráfico N°10 se presenta el porcentaje de aplicación de dichas medidas del total de 6.750 denuncias. **Cabe destacar que por una denuncia, se pueden aplicar más de una medida de resguardo.**

**Gráfico N°10:**  
Distribución de medidas de protección adoptadas para el total de denuncias



Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

De un total de **6.750** denuncias analizadas, se observa que **la medida más implementada es la Atención Psicológica Temprana (APT)**, otorgada en 4.781 casos, lo que representa un 71% del total. Le sigue la separación de espacio físico, implementada en el 43% de los casos, y en menor medida se aplicaron trabajo remoto (5%) y la suspensión de labores (4%). Por otro lado, 187 denuncias, lo que representa **el 2,7% del total de casos, no recibió ningún tipo de medida resguardo**. En el cuadro siguiente se muestra el detalle de cada medida y el número de denuncias en donde fue adoptada.

**Cuadro N°4:**

Número de medidas de protección adoptadas para el total de denuncias

Medida de resguardo	Nº de denuncias donde fue aplicada	Nº de denuncias donde NO fue aplicada	Total denuncias
Separación espacio físico	2.879	3.871	<b>6.750</b>
Suspensión de labores	250	6.500	<b>6.750</b>
Traslado de puesto de trabajo	1.084	5.666	<b>6.750</b>
Redistribución de la jornada	575	6.175	<b>6.750</b>
Atención psicológica temprana	4.781	1.969	<b>6.750</b>
Trabajo remoto	332	6.418	<b>6.750</b>
Otras	1.887	4.863	<b>6.750</b>

Fuente: Reporte A08 del sistema GRIS Mutuales. Datos descargados el 17 de julio de 2025.

## 6. Gestiones de la Superintendencia de Seguridad Social ante el subreporte

A través de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se formó una mesa de trabajo con la participación de jefaturas y profesionales de distintos departamentos de la Superintendencia, en conjunto con las mutualidades y el ISL, la que ha tenido por objeto hacer seguimiento, establecer las causas del subreporte y discutir las posibles mejoras, tanto a nivel sistémico como regulatorio de las problemáticas y dudas que se presentan sobre la materia, mesa de trabajo que se encuentra vigente, llevándose a cabo dos reuniones a la presente fecha.

Producto de estas reuniones se mejoró la calidad de los datos y reportes entregados por parte de los organismos administradores. Asimismo, se pudo determinar que las causas del subreporte dicen relación con aprehensiones sobre normas de confidencialidad de los datos personales y la ausencia de consecuencias legales o administrativas en caso de incumplimiento por parte de las entidades empleadoras.

Asimismo, se sostuvo reunión con la Jefa del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, a fin de coordinar las acciones necesarias para establecer y comunicar con claridad las eventuales consecuencias por el incumplimiento del inciso segundo del artículo 6 de la Ley 21.643, por parte de los empleadores.

En este contexto, mediante el Oficio N° O-02-ISESAT-00928-2025, de 18 de junio de 2025, la Superintendencia de Seguridad Social, solicitó a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento sobre las consecuencias ante el eventual incumplimiento por parte de las entidades empleadoras a la obligación legal.

La situación descrita fue puesta en conocimiento del Ministro del Trabajo y Previsión Social y del Subsecretario de Previsión Social, en reunión sostenida el día 03 de Julio de 2025.

Las gestiones realizadas ante la Dirección del Trabajo, redundaron en la emisión del dictamen N° 474/18 de fecha 9 de julio de 2025, el que precisó que dicha institución se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de la obligación de la entidad empleadora de proporcionar la información que haya sido requerida por el organismo administrador respecto de cada denuncia recibida, conforme a lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley 21.643, y sancionar administrativamente si fuese procedente, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios en virtud de las leyes que los rigen.

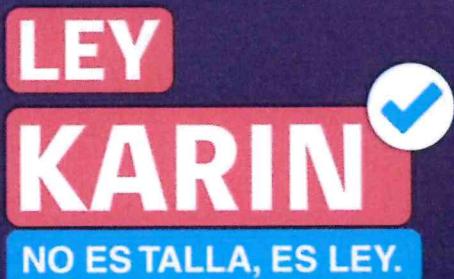
Por su parte, mediante oficio ORD. O-01-ISESAT-02064-2025, de fecha 10 de julio de 2025, la Superintendencia de Seguridad Social instruyó a los organismos administradores del Seguro de la Ley 16.744, poner en conocimiento de las entidades empleadoras adheridas el dictamen referido dentro de los 5 días hábiles siguientes, señalándoles expresamente que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para sancionar, con multa administrativa, el incumplimiento de la obligación establecida en el inciso segundo del artículo 6 de la Ley 21.643.

Finalmente, mediante oficio ORD. O-02-ISESAT-01132-2025, de fecha 22 de julio de 2025, esta Superintendencia ha solicitado a los organismos administradores dar cuenta del cumplimiento de la instrucción antes referida.



**Informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y  
Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia  
en el Trabajo” ingresadas entre 1° agosto 2024 y 30  
de junio 2025 en la Dirección del Trabajo**

Julio 2025



## **ÍNDICE**

I.	Introducción.....	3
II.	Descripción de etapas y caracterización de las denuncias .....	4
1.	Descripción de etapas .....	4
2.	Ingresos de solicitudes por Ley Karin Mensualizados. ....	6
3.	Caracterización de denuncias Ley Karin ingresadas para tramitación .....	8
4.	Cantidad de derivaciones realizadas por el empleador (hasta 30 de junio 2025) .....	14
5.	Cantidad de avisos de inicio de investigación “Ley Karin” registradas por el empleador (hasta 30 de junio 2025).....	15
6.	Fiscalizaciones y sanciones de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a la Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo N° 21.643: Ley Karin.....	16

## I. Introducción

El siguiente informe contiene información de las denuncias recibidas por vulneración de derechos fundamentales asociada a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin) durante 01 agosto 2024 y el 30 junio 2025, en lo referente a las etapas de recepción, ingreso y tratamiento de estas, en virtud de lo dispuesto por el artículo 26 del Decreto Supremo N°21 del 26 de mayo 2024.

En este contexto, en primer lugar, se hace una descripción de las diferentes fases de este proceso, detallando las cantidades y proporciones de denuncias recepcionadas y que van pasando por las distintas fases del proceso, siendo derivadas en algunos casos a otras instancias dentro de la DT, o continuando con su tratamiento investigativo como denuncias por materia Ley Karin, de ser el caso correspondiente.

Luego, se realiza un análisis de las denuncias ya inyectadas al sistema DT plus para su tratamiento en materia inspectiva, en términos de región, rama actividad económica, tipo de vulneración denunciada y sexo de la persona denunciante, para con esto tener una suerte de caracterización de las denuncias recibidas.

Se debe señalar que en todos los cuadros estadísticos recién mencionados las cifras de denuncias que se exponen son absolutas y no relativas respecto del tamaño de cada uno de los segmentos o categorías expuestas en ellos (por ejemplo, en un sector económico o en un tamaño de empresa en específico), por lo que no pueden ser utilizados para caracterizar lo generalizado del fenómeno de denuncias en cada uno de ellos, para lo cual sería necesario realizar un cálculo de tasas de denuncias considerando el tamaño de los segmentos.

## **II. Descripción de etapas y caracterización de las denuncias**

### **1. Descripción de etapas**

#### **1.1 Etapa de recepción de solicitudes de denuncias**

Corresponde a la etapa en que la Dirección del Trabajo recibe la denuncia por Ley Karin por medio de alguno de los siguientes canales:

- **Canal Presencial:** el trabajador/a ingresa, con la colaboración de un asistente laboral, una presunta denuncia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin) en cualquiera de las Oficinas Comunales o Provinciales del Trabajo.
- **Canal Digital:** el trabajador/a ingresa una denuncia a través del portal MiDT, en la cual se selecciona como materia denunciada “Vulneración de Derechos Fundamentales / Ley Karin”.
- **Derivación de empleador:** Este canal se activa cuando el empleador recibe una denuncia que el trabajador/a realiza ante él, pero la deriva a la Dirección del Trabajo junto a los antecedentes necesarios para su tramitación por medio del portal Tramites Jurídicos dispuesto por la DT.

En total, por estos tres canales, se recibieron un total de 44.212 denuncias por Ley Karin hasta el 30 de junio 2025, considerando tanto las interpuestas directamente por los trabajadores/as y las derivadas desde el empleador.

#### **1.2 Etapa de preclasificación de solicitudes de denuncias**

Corresponde a la etapa donde se revisan las denuncias ingresadas y se determina, en base a la consistencia del relato y los antecedentes aportados por el denunciante, si corresponde que la denuncia sea tramitada como una denuncia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin), y en el caso que no corresponda ser tramitada como Ley Karin, se gestione y/o informe al trabajador/a, según corresponda.

En el caso que la denuncia no corresponda a acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin), se realizan alguna de las siguientes acciones para dar cierre a las mismas:

- a. Derivación a fiscalización como denuncia por vulneración a derechos fundamentales (no Ley Karin): Corresponde a una denuncia que, por su relato, alude a una vulneración a Derechos Fundamentales distintas a Ley Karin, como por ejemplo el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia o la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- b. No se ingresa la denuncia y se notifica al trabajador/a: Esto puede ocurrir por diversos motivos entre ellos por falta de antecedentes mínimos en la denuncia, por ser presentada por funcionario público, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos, por la causa ya estar judicializada o por no contar con relación laboral vigente.
- c. No se ingresa la denuncia y se notifica al empleador (derivaciones de investigación): Esto puede ocurrir por diversos motivos entre ellos por falta de antecedentes mínimos en la

denuncia, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos, por estar terminada la relación laboral, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos tipificada en la Ley Karin, entre otras.

- d. Descartadas por motivos diversos: entre ellos los más frecuentes tienen que ver con duplicidades, errores de ingreso, errores de etiquetado en los sistemas, denuncias referidas a otras materias, entre otras.

Producto de esta etapa, de las 44.212 un total de 18.367 solicitudes de denuncias (ingresadas hasta el 30 de junio 2025) han sido preclasificadas como Ley Karin (42%), mientras que 17.980 (40%) no lo fueron, siendo cerradas de acuerdo con lo señalado anteriormente. Por su parte, el 18% aprox. de estas denuncias se encuentra aún en etapa de preclasificación (7.865 casos).

### **1.3 Etapa de ingreso para tramitación**

Corresponde a la etapa en la cual el coordinador jurídico, abogado/a y/o jefe de oficina realiza la revisión y análisis jurídico de las denuncias de Ley Karin, para como producto de esta etapa asignar la materia que corresponde investigar, que puede ser acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo y, finalmente, ingresar la denuncia al sistema DTplus para activar el proceso de fiscalización.

De acuerdo a la información que se maneja, un 58% (10.569) de las denuncias ingresadas hasta el 30 de junio 2025 y preclasificadas como Ley Karin se encuentran en esta etapa.

### **1.4 Etapa de Tramitación**

Corresponde a la etapa en que la denuncia ya ha sido ingresada al Sistema DTplus activando el proceso de fiscalización.

De acuerdo a lo que se puede observar de los datos recabados, un 42% (7.798) de las denuncias ingresadas hasta el 30 de junio y preclasificadas como Ley Karin se encuentran en esta etapa. Así mismo, se puede señalar que de este universo un total de 3.513 denuncias, correspondientes al 45% se encuentran con la etapa de investigación ya terminada, mientras que 4.285 denuncias, correspondientes al 55%, se encuentran aún en etapa de investigación.

Además, de las denuncias con su proceso de tramitación terminado (3.513), en un 21,3% (747) se constató la vulneración, mientras que en un 78,7% (2.766) no se constató la vulneración.

A modo de conclusión general de este análisis de las denuncias según etapa de tramitación, se puede señalar que un total de 21.493 denuncias, correspondientes al 48,6% de las 44.212 ingresadas hasta el 30 de junio de 2025, ya se encuentran cerradas por parte de la Dirección del Trabajo, ya sea por haber sido descartadas como denuncias abordables por Ley Karin en la primera fase de su tramitación y según los criterios ya descritos (17.980), o bien, por encontrarse terminado su proceso de investigación (3.513).

2. Ingresos de solicitudes por Ley Karin Mensualizados.

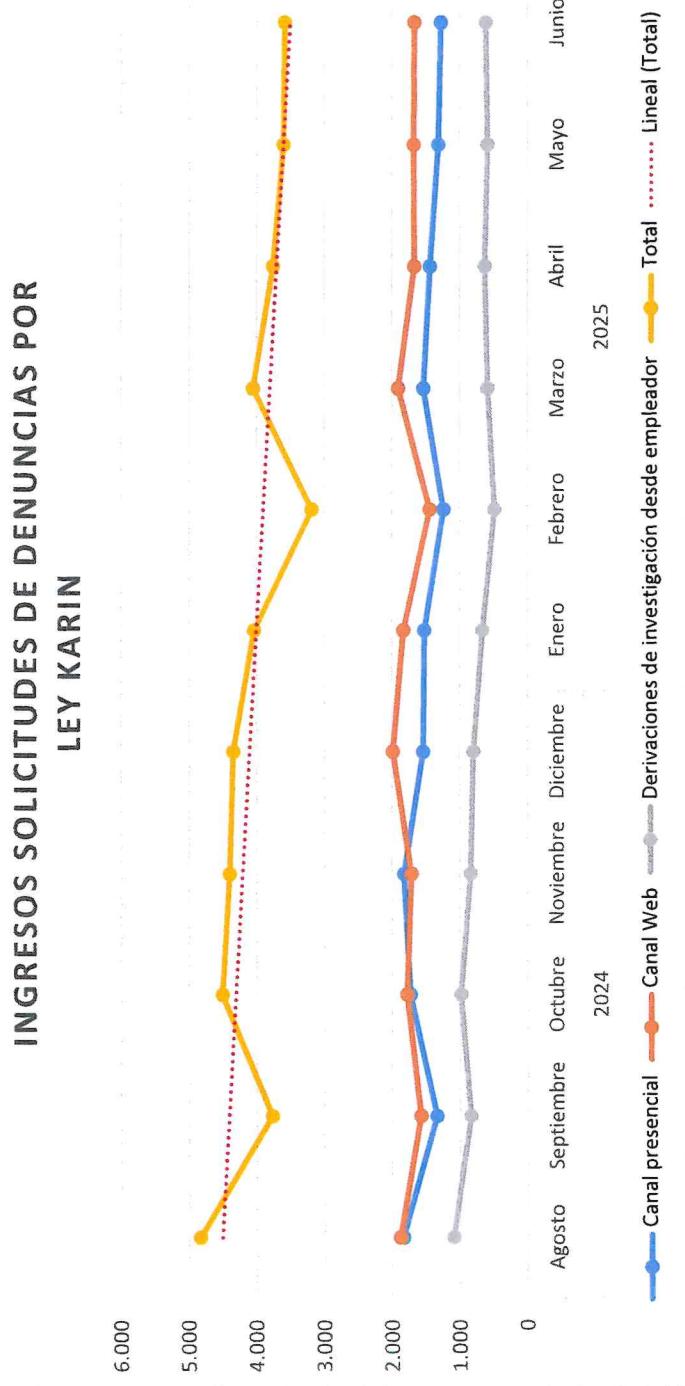
Al analizar mensualmente la cantidad de solicitudes de denuncias ingresadas se puede observar que mantienen niveles altos, los cuales tienden a disminuir moderadamente en el año 2025, sobre todo en lo que tiene que ver con el canal de ingreso de derivaciones de investigación desde los empleadores.

**Cuadro 2.1: Cantidad de solicitudes recepcionadas por presunta vulneración en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según canal de ingreso. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Origen	2024						2025						Total
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio		
Canal presencial	1.855	1.355	1.745	1.837	1.556	1.540	1.253	1.553	1.453	1.331	1.296	16.774	
Canal Web	1.896	1.586	1.790	1.728	2.002	1.846	1.458	1.920	1.683	1.693	1.683	19.285	
Derivaciones de investigación desde empleador	1.097	841	984	846	800	666	488	591	632	591	617	8.153	
Total	4.848	3.782	4.519	4.411	4.358	4.052	3.199	4.064	3.768	3.615	3.596	44.212	

Fuente: Registros administrativos DT.

Gráfico 2.1: Serie de ingresos de solicitudes por Ley Karin. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025



Fuente: Registros administrativos DT.

### 3. Caracterización de denuncias Ley Karin ingresadas para tramitación

En términos de sexo, se puede observar que la gran mayoría de las denuncias han sido puestas por mujeres, con un 66,4% del total de los casos. Un 31,4% de las denuncias fueron interpuestas por hombres, y en un 2,2% de los casos el sexo no fue declarado.

**Cuadro 3.1: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según sexo del denunciante. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Sexo	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Femenino	2.893	67,9%	2.283	64,5%	5.176	66,4%
Masculino	1.305	30,6%	1.144	32,3%	2.449	31,4%
No declarado	63	1,5%	110	3,1%	173	2,2%
Total	4.261	100%	3.537	100%	7.798	100%

Fuente: Registros administrativos DT.

Por su parte, según tamaño de empresa podemos ver que en un 50% de las denuncias estas corresponden a la gran empresa, un 17% a la mediana y un 29% a la micro o pequeña empresa. Para el 4% de los casos no se posee información, en tanto no fueron encontradas en la base de datos de la AFC, desde la cual se extrajo la información del tamaño de empresa.

**Cuadro 3.2: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según tamaño de la empresa donde trabaja el denunciante. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Tamaño empresa	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
<b>Microempresa</b>	449	11%	414	12%	<b>863</b>	<b>11%</b>
<b>Pequeña Empresa</b>	798	19%	648	18%	<b>1.446</b>	<b>18%</b>
<b>Mediana Empresa</b>	734	17%	579	16%	<b>1.313</b>	<b>17%</b>
<b>Gran Empresa</b>	2.176	51%	1.715	48%	<b>3.891</b>	<b>50%</b>
<b>Sin información</b>	104	2%	181	5%	<b>285</b>	<b>4%</b>
<b>Total</b>	<b>4.261</b>	<b>100%</b>	<b>3.537</b>	<b>100%</b>	<b>7.798</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT y BBDD AFC Agosto 2024.

En lo referente a la variable región, vemos que una significativa mayoría de los casos se concentra en la Región Metropolitana, con un 29,9% de los casos. Las regiones que le siguen en cantidad de casos son la de Valparaíso (17,7%), Araucanía (6,7%) y Coquimbo (5,8%). Las regiones con menos denuncias son: Arica y Parinacota, Aysén y Ñuble.

**Cuadro 3.3: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según región de ingreso de la solicitud. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Región	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Arica y Parinacota	40	0,9%	56	1,6%	96	1,2%
Tarapacá	106	2,5%	169	4,8%	275	3,5%
Antofagasta	285	6,7%	155	4,4%	440	5,6%
Atacama	127	3,0%	75	2,1%	202	2,6%
Coquimbo	204	4,8%	245	6,9%	449	5,8%
Valparaíso	692	16,2%	690	19,5%	1.382	17,7%
Metropolitana	1.340	31,4%	990	28,0%	2.330	29,9%
O'Higgins	180	4,2%	134	3,8%	314	4,0%
Maule	170	4,0%	219	6,2%	389	5,0%
Ñuble	100	2,3%	69	2,0%	169	2,2%
Biobío	247	5,8%	100	2,8%	347	4,4%
Araucanía	277	6,5%	245	6,9%	522	6,7%
Los Ríos	108	2,5%	99	2,8%	207	2,7%
Los Lagos	135	3,2%	115	3,3%	250	3,2%
Aysén	97	2,3%	68	1,9%	165	2,1%
Magallanes	153	3,6%	108	3,1%	261	3,3%
Total	4.261	100%	3.537	100%	7.798	100%

Fuente: Registros administrativos DT.

Respecto del análisis de las denuncias según sector económico, vemos que casi la quinta parte de las mismas (19,4%) se han realizado por trabajadores/as del sector comercio, a este sector económico le siguen los sectores de enseñanza (12,4%) y de "Actividades de servicios administrativos y de apoyo" con un 11,5%, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (8,5%) y de industria manufacturera con un 6,6% de las denuncias.

**Cuadro 3.4: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según rama de actividad económica de la empresa. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Rama Actividad Económica	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	81	1,9%	80	2,3%	161	2,1%
Explotación de minas y canteras	24	0,6%	17	0,5%	41	0,5%
Industria manufacturera	252	5,9%	264	7,5%	516	6,6%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	6	0,1%	1	0,0%	7	0,1%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	33	0,8%	27	0,8%	60	0,8%
Construcción	166	3,9%	127	3,6%	293	3,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	821	19,3%	691	19,5%	1.512	19,4%
Transporte y almacenamiento	209	4,9%	206	5,8%	415	5,3%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	371	8,7%	291	8,2%	662	8,5%
Información y comunicaciones	33	0,8%	36	1,0%	69	0,9%
Actividades financieras y de seguros	100	2,3%	62	1,8%	162	2,1%
Actividades inmobiliarias	24	0,6%	25	0,7%	49	0,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	124	2,9%	102	2,9%	226	2,9%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	471	11,1%	428	12,1%	899	11,5%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	26	0,6%	28	0,8%	54	0,7%
Enseñanza	602	14,1%	363	10,3%	965	12,4%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	198	4,6%	129	3,6%	327	4,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	52	1,2%	28	0,8%	80	1,0%
Otras actividades de servicios	170	4,0%	134	3,8%	304	3,9%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	34	0,8%	39	1,1%	73	0,9%

Rama Actividad Económica	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
Actividades no especificadas y otras	464	10,9%	458	12,9%	922	11,8%
<b>Total</b>	<b>4.261</b>	<b>100%</b>	<b>3.537</b>	<b>100%</b>	<b>7.798</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT.

En lo referente al tipo de vulneración denunciado, una inmensa mayoría (87,5%) corresponde a acoso laboral, seguido por un 6,4% de los casos en que la denuncia es por violencia en el trabajo y un 6,1% en que corresponde a acoso sexual.

**Cuadro 3.5: Cantidad de materias denunciadas, aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según materia. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Materia	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Vulneración derechos acoso laboral – ley Karin (general)	3.707	87%	3.113	88%	6.820	87,5%
Vulneración derechos acoso sexual - ley Karin (especial)	261	6%	215	6%	476	6,1%
Vulneración derechos violencia en el trabajo - ley Karin (general)	293	7%	209	6%	502	6,4%
Total	4.261	100%	3.537	100%	7.798	100%

Fuente: Registros administrativos DT.

A modo de conclusión, se puede señalar que las denuncias por Ley Karin ingresadas durante el 1° de agosto y el 30 de junio 2025 fueron primordialmente presentadas por mujeres, se concentraron en la Región Metropolitana, Valparaíso, La Araucanía y Coquimbo; en los rubros del comercio, enseñanza, actividades de servicios administrativos y de apoyo, actividades de alojamiento y de servicio de comidas e industria manufacturera. Además, la inmensa mayoría de las denuncias fueron realizadas por acoso laboral.

#### 4. Cantidad de derivaciones realizadas por el empleador (hasta 30 de junio 2025)

Respecto de las derivaciones de denuncias realizadas por el empleador (dato ya considerado en el universo de denuncias de la DT, en la etapa de recepción de denuncias), se puede observar que estas se concentran en la gran empresa (66%), no corroborándose la hipótesis de que estas pudieran estar siendo realizadas mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, es decir, aquellas que tienen menos capacidades para realizar estos procesos investigativos. El total de derivaciones por parte de empleadores, hasta el 30 de junio de 2025, ascendió hasta las 8.153.

**Cuadro 4.1: Cantidad de ingresos de derivación de investigación desde empresas a la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Tamaño Empresa	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
<b>Microempresa</b>	140	3%	172	5%	312	4%
<b>Pequeña Empresa</b>	414	9%	409	11%	823	10%
<b>Mediana Empresa</b>	778	17%	646	18%	1.424	17%
<b>Gran Empresa</b>	3.151	69%	2.230	62%	5.381	66%
<b>Sin información</b>	85	2%	128	4%	213	3%
<b>Total</b>	<b>4.568</b>	<b>100%</b>	<b>3.585</b>	<b>100%</b>	<b>8.153</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT y BBDD AFC Agosto 2024.

5. Cantidad de avisos de inicio de investigación “Ley Karin” registradas por el empleador (hasta 30 de junio 2025)

Respecto a los avisos de inicio de investigación realizados por las empresas a la DT, tenemos que hasta el 30 de junio 2025 fueron 14.115, concentrándose en casi tres de cada cuatro casos en la gran empresa. Al final de estos procesos de investigación la DT deberá pronunciarse sobre los informes realizados por las empresas en los términos del artículo 211-C del Código del Trabajo.

**Cuadro 5.1: Cantidad de avisos de inicio de investigación Ley Karin realizados por empresas en la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Tamaño Empresa	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – junio)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
<b>Microempresa</b>	104	2%	155	2%	259	2%
<b>Pequeña Empresa</b>	528	8%	580	8%	1.108	8%
<b>Mediana Empresa</b>	1.121	16%	1.107	15%	2.228	16%
<b>Gran Empresa</b>	5.120	73%	5.233	73%	10.353	73%
<b>Sin información</b>	78	1%	89	1%	167	1%
<b>Total</b>	<b>6.951</b>	<b>100%</b>	<b>7.164</b>	<b>100%</b>	<b>14.115</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT y BBDD AFC Agosto 2024.

6. Fiscalizaciones y sanciones de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a la Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo N° 21.643: Ley Karin.

Además de las investigaciones realizadas por denuncia por Ley Karin, la Dirección del Trabajo realizó **2.117** fiscalizaciones entre agosto 2024 y junio 2025 por materias relacionadas con Ley Karin, donde se multó al menos una materia fiscalizada en **933** de estas, de las cuales se aplicaron **993** multas relacionadas al incumplimiento al *protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, no actualización de este*, entre otras. Con un total recaudado de **\$2.256.341.284** pesos.

**Cuadro 6.1: Cantidad de fiscalizaciones con multas sobre materias relacionadas a “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo” realizadas por la Dirección del Trabajo, materias sancionadas y montos recaudados. Desde 01 agosto 2024 al 30 junio 2025**

Año Fiscalización	Cantidad de Fiscalizaciones	Cantidad de Fiscalizaciones con Multas	Cantidad de Materias Sancionadas	Valor inicial
2024	1.004	315	310	\$674.625.647
2025	1.113	618	683	\$1.581.715.637
<b>Total</b>	<b>2.117</b>	<b>933</b>	<b>993</b>	<b>\$2.256.341.284</b>

**Nota:** una fiscalización puede contener más de una materia fiscalizada y puede sancionar cada materia que detecte infracción en el proceso de fiscalización.

Se utiliza el año de fiscalización como referencia, pudiendo existir variación en los totales reportados en el informe anterior en el cual se tomó como referencia el año de origen.

**Fuente:** Registros administrativos DT