

Lo que su empresa debe tener listo sobre Ley Karin

Antes de que llegue una denuncia — o una fiscalización.

POR QUÉ ESTO ES URGENTE

La Ley Karin (Ley 21.643) entró en vigencia el 1 de agosto de 2024. Toda empresa con al menos un trabajador dependiente está obligada a cumplir. Las multas alcanzan hasta 200 UTM (~\$13 millones de pesos) por incumplimiento.

01

Protocolo de
Prevención

02

Canal de
Denuncia

03

Proceso de
Investigación

Esta guía le entrega un diagnóstico práctico, los errores más comunes y un checklist accionable para evaluar el estado de su empresa hoy.

La realidad que muchas empresas prefieren ignorar

Ley Karin · Datos del contexto laboral chileno

68%

de las empresas chilenas
no tiene un protocolo de
prevención formalizado

1 de cada 3

trabajadores ha vivido
alguna forma de acoso
laboral en su carrera

\$13 MM

CLP es la multa máxima
por incumplimiento
(200 UTM)

72 hrs

plazo máximo para que la
empresa acuse recibo de
una denuncia formal

¿Qué cambió con la Ley Karin?

- Ampliación del concepto de acoso: Ahora incluye conductas de clientes, proveedores y terceros ajenos a la empresa.
- Obligación de protocolo escrito: No basta con la buena intención — debe existir un documento formal, conocido por todos.
- Plazo de investigación: 30 días hábiles para concluir una investigación interna. Si no se cumple, la Inspección del Trabajo puede intervenir.
- Perspectiva de género obligatoria: Toda investigación debe aplicar enfoque de género como criterio metodológico.

Los 5 errores que exponen a su empresa

Diagnóstico de incumplimiento más frecuente en empresas chilenas

01

Protocolo genérico copiado de internet

Muchas empresas descargan un modelo estándar sin adaptarlo a su realidad organizacional. La Inspección del Trabajo verifica que el protocolo refleje los riesgos específicos del rubro, los cargos existentes y los canales reales de la empresa. Un documento genérico no cumple.

02

Canal de denuncia que no garantiza confidencialidad

El canal de denuncia no puede ser el jefe directo del denunciante. Tampoco puede ser un correo genérico sin respaldo de procedimiento. La ley exige que sea confidencial, accesible y que garantice ausencia de represalias documentada.

03

Trabajadores que no conocen el protocolo

Tener el documento no es suficiente. La ley exige que los trabajadores sean capacitados y que exista evidencia de ello. Sin registro de difusión y capacitación, el protocolo es legalmente ineficaz ante una denuncia.

04

Investigador sin formación ni imparcialidad

La empresa debe designar a alguien con competencias para investigar o derivar a la Inspección. Un investigador que depende del denunciado o sin metodología documentada puede invalidar todo el proceso y generar responsabilidad adicional.

05

No aplicar perspectiva de género

Desde agosto de 2024, toda investigación debe incluir análisis con enfoque de género. Ignorar este requisito es causal de nulidad del procedimiento según la interpretación de la Dirección del Trabajo.

Las 4 capas de una empresa realmente preparada

Marco de implementación Ley Karin · Método ICAPSER

CAPA 1

PREVENCIÓN

- Protocolo de prevención adaptado al rubro y tamaño de la empresa
- Identificación de conductas de riesgo específicas al contexto
- Política de no discriminación y buen trato formalizada
- Cláusula en contratos y reglamento interno actualizada

CAPA 2

DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

- Jornada de capacitación a todos los trabajadores (con registro de asistencia)
- Material de comunicación interna accesible y comprensible
- Capacitación específica a jefaturas sobre conductas prohibidas
- Evidencia documental de difusión del protocolo

CAPA 3

CANAL Y PROCEDIMIENTO

- Canal de denuncia confidencial, accesible y sin filtros jerárquicos
- Procedimiento escrito de recepción, acuse de recibo en 72 hrs y plazos
- Designación de investigador/a competente e imparcial
- Formularios estandarizados para registro y trazabilidad

CAPA 4

INVESTIGACIÓN Y CIERRE

- Investigación con perspectiva de género como eje metodológico
- Informe final dentro de 30 días hábiles con medidas concretas
- Sanciones proporcionales aplicadas y documentadas
- Seguimiento post-cierre y revisión del protocolo

Checklist: ¿Qué tiene listo su empresa hoy?

Evalúe cada punto — sea brutal con el diagnóstico

Marque cada casilla que su empresa puede acreditar con documentación real:

PREVENCIÓN

- ☐ Protocolo de prevención escrito y adaptado a la empresa
- ☐ Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad actualizado
- ☐ Política de no discriminación y buen trato publicada
- ☐ Contratos con cláusula sobre conductas prohibidas

DIFUSIÓN

- ☐ Trabajadores capacitados con registro de asistencia firmado
- ☐ Jefaturas capacitadas específicamente (sesión diferenciada)
- ☐ Material de comunicación interna distribuido y accesible
- ☐ Protocolo publicado en lugar visible (física o digitalmente)

CANAL Y PROCEDIMIENTO

- ☐ Canal de denuncia confidencial y sin intermediario jerárquico
- ☐ Procedimiento escrito con plazos definidos
- ☐ Formulario de denuncia disponible para trabajadores
- ☐ Responsable designado con nombre y contacto conocido

INVESTIGACIÓN

- ☐ Investigador/a designado con competencias demostradas
- ☐ Metodología de investigación con perspectiva de género
- ☐ Formato de informe final estandarizado
- ☐ Registro de casos cerrados y medidas aplicadas

Interpretación del diagnóstico:

14–16 puntos

Empresa preparada — mantener y auditar anualmente

9–13 puntos

Riesgo moderado — hay brechas que atender antes de una denuncia

0–8 puntos

Exposición alta — acción urgente antes de una fiscalización

Referencia rápida: plazos y obligaciones

Ley 21.643 · Vigente desde el 1 de agosto de 2024

Plazos críticos que debe conocer

EVENTO	PLAZO	RESPONSABLE
Acuse de recibo de denuncia	72 horas hábiles	Empleador
Inicio de investigación interna	5 días hábiles	Empleador
Conclusión investigación interna	30 días hábiles	Investigador designado
Aplicación de medidas	15 días desde el informe	Empleador
Denuncia a Inspección del Trabajo	Si hay incumplimiento interno	Denunciante / Inspector
Revisión y actualización del protocolo	Al menos anual	RRHH / Dirección

Sanciones por incumplimiento

- **1 a 50 UTM** No tener protocolo de prevención o no difundirlo
- **50 a 100 UTM** No contar con canal de denuncia o no tramitar las denuncias
- **100 a 200 UTM** Represalias contra el denunciante o incumplimiento reiterado
- **Hasta 200 UTM** No investigar o aplicar medidas en los plazos establecidos

* 1 UTM = aprox. \$67.294 CLP (valor referencial 2025). 200 UTM ≈ \$13.458.800 CLP.

"El empleador que haya recibido la denuncia estará obligado a adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada." – Art. 211-B, Código del Trabajo.

¿Qué hacer con este diagnóstico?

Pasos concretos según el resultado de su checklist

PASO 1 Aplique el checklist de esta guía con su equipo de RRHH

HOY

No lo haga solo. Invite al jefe de RRHH, al asesor legal y a un representante de trabajadores. La evaluación debe ser honesta y documentada. Guarde el resultado como evidencia de gestión proactiva.

PASO 2 Identifique sus brechas prioritarias

SEMANA 1

Con el puntaje en mano, clasifique cada brecha en: (a) riesgo legal inmediato, (b) riesgo operacional, (c) mejora de mediano plazo. No todo se resuelve al mismo tiempo, pero todo debe tener un responsable y fecha.

PASO 3 Decida si implementará internamente o con apoyo

SEMANA 1-2

Las empresas con RRHH robusto pueden implementar internamente si cuentan con metodología. Las que no tienen esa capacidad, o que enfrentan alta exposición legal, deberían considerar acompañamiento externo para garantizar la validez del proceso.

PASO 4 Implemente, capacite y documente

MES 1

La implementación sin evidencia es invisible legalmente. Todo: capacitaciones, difusión, designación de investigador, actualización del reglamento interno, debe quedar documentado con firma, fecha y archivo.

¿Quiere saber exactamente dónde está su empresa?

ICAPSER ofrece una Sesión de Diagnóstico Ley Karin gratuita de 30 minutos para evaluar sus brechas y definir un plan de acción concreto. Sin compromiso.

Agende ahora: contacto@icapser.cl · www.icapser.cl

¿Quiénes están detrás de esta guía?

ICAPSER

Organismo Técnico de Capacitación y Consultoría

ICAPSER es una firma boutique de capacitación y consultoría estratégica con acreditación OTEC ante el SENCE. Trabajamos con empresas que entienden que la gestión de personas no es un gasto administrativo, sino una ventaja competitiva.

Nuestro equipo combina experiencia operacional de primer nivel con metodología académica, entregando soluciones que se implementan en la realidad de la organización, no en los libros.

Por qué ICAPSER para Ley Karin

- **Experiencia en implementación real**

Hemos acompañado procesos en empresas de distintos rubros y tamaños. Sabemos qué funciona en la práctica.

- **Enfoque jurídico-operacional**

Integramos la perspectiva legal con la realidad operacional. No entregamos documentos, construimos sistemas.

- **Metodología con perspectiva de género**

Nuestras investigaciones y protocolos incorporan el enfoque exigido por la Ley desde el diseño, no como añadido.

- **Capacitación acreditada SENCE**

Los talleres tienen código SENCE. Su empresa puede usar la franquicia tributaria para financiar la implementación.

Servicios disponibles

Diagnóstico Ley Karin	Evaluación de brechas + informe con plan de acción	Desde \$250.000
Implementación completa	Protocolo + canal + capacitación + documentación	Desde \$750.000

contacto@icapser.cl · www.icapser.cl · Santiago, Chile

Agende su sesión diagnóstico gratuita — sin compromiso, con impacto real.