



# Alerta laboral KPMG

Proyecto CUT:  
Propuestas de mejora a la  
implementación de la Ley Karin  
(Ley N°21.643)

KPMG Chile

Abril, 2026



# Introducción

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en conjunto con la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, publicó en enero de 2026 un **proyecto de investigación** orientado a evaluar la implementación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin) y a proponer mejoras de carácter institucional, normativo y sociocultural destinadas a fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

El informe se enmarca en la ratificación del Convenio N° 190 de la OIT y recoge evidencia empírica a partir de entrevistas a actores institucionales, sindicales, académicos y empleadores, así como el análisis comparado de estudios sectoriales y técnicos desarrollados durante el primer año de vigencia de la Ley Karin.

Si bien el documento **no tiene carácter vinculante**, su contenido reviste especial relevancia debido a la convergencia de diagnósticos con otros informes institucionales (ACHS, Fundación Carlos Vial Espantoso, WLL Asociación), el nivel de detalle de las propuestas normativas y reglamentarias formuladas, y su alineación con estándares internacionales obligatorios para Chile, en particular el Convenio N° 190 de la OIT.

La experiencia acumulada durante el primer período de vigencia de la Ley Karin permite constatar que, si bien esta normativa constituye un avance relevante en el fortalecimiento del marco de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo, su implementación presenta desafíos significativos que trascienden lo meramente operativo.

# Claves del proyecto

El informe identifica **brechas** en la puesta en práctica de la Ley Karin, poniendo de manifiesto limitaciones estructurales y operativas que afectan la eficacia del sistema de prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo:

<p><b>1</b> Ausencia de mecanismos de admisibilidad de denuncias</p>	<p><b>2</b> Ambigüedad conceptual entre acoso, violencia y conflicto laboral</p>	<p><b>3</b> Sobrecarga institucional y brecha de capacidad operativa</p>	<p><b>4</b> Predominio de un enfoque reactivo por sobre prevención</p>
<p>El sistema carece de una etapa formal que permita filtrar, en forma temprana, denuncias que no corresponden al ámbito de acoso o violencia laboral regulado por la Ley Karin, lo que ha derivado en la activación de procedimientos complejos para conflictos de diversa naturaleza.</p>	<p>Las definiciones amplias de la ley, junto con la eliminación del requisito de reiteración, han generado dificultades para distinguir entre conductas constitutivas de acoso o violencia y conflictos laborales ordinarios, afectando la seguridad jurídica del sistema.</p>	<p>Existe una desalineación entre las obligaciones que impone la Ley Karin y la capacidad real de los organismos encargados de su implementación, especialmente la Dirección del Trabajo, lo que se traduce en plazos extensos, medidas prolongadas y dificultades de seguimiento.</p>	<p>La aplicación de la Ley Karin se ha centrado principalmente en la tramitación de denuncias, con escaso desarrollo de estrategias preventivas efectivas, capacitación de jefaturas y mecanismos tempranos de gestión de conflictos.</p>

# Claves del proyecto (cont.)

**5** Deficiente regulación de la violencia ejercida por terceros

El marco normativo no aborda de manera suficiente la violencia ejercida por clientes, usuarios o terceros ajenos a la relación laboral, generando vacíos de protección especialmente relevantes en sectores como salud, educación y retail.

**6** Problemas de proporcionalidad y sostenibilidad de las medidas de resguardo

Las medidas de resguardo previstas, si bien orientadas a la protección de las personas involucradas, presentan dificultades prácticas en términos de proporcionalidad, duración y viabilidad organizacional, particularmente en empresas pequeñas y en el sector público.

**7** Riesgos para la libertad sindical y el diálogo social

Se identifican usos estratégicos o instrumentales del sistema de denuncias en contextos de conflicto colectivo, lo que puede generar tensiones con el ejercicio de la libertad sindical y afectar el clima laboral.

**8** Falta de enfoque sectorial y de adecuación al tamaño de las organizaciones

La aplicación homogénea de la Ley Karin no considera adecuadamente las diferencias entre sectores productivos ni las capacidades de empresas de distinto tamaño, lo que reduce la eficacia del sistema y genera efectos desiguales.

# Claves del proyecto (cont.)

El informe identifica y desarrolla un **conjunto de propuestas** destinadas a fortalecer la aplicación efectiva de la Ley Karin, a partir del diagnóstico de brechas normativas, institucionales y culturales detectadas durante su primer año de implementación:

## Propuestas de fortalecimiento institucional



- Creación y fortalecimiento de una institucionalidad especializada en la Dirección del Trabajo.
- Establecimiento legal de una instancia interinstitucional y tripartita de seguimiento para el sector público y privado.
- Fortalecimiento de la función preventiva del sistema.

## Propuestas de mejora normativa



- Precisión y armonización de definiciones legales.
- Regulación expresa de la admisibilidad y diferenciación de vías (Creación de una etapa de admisibilidad y una mediación previa obligatoria para conflictos laborales no calificados como Ley Karin).
- Ampliación y clarificación del ámbito de protección.

## Propuestas de fortalecimiento sociocultural



- Capacitación obligatoria y especializada de jefaturas.
- Fortalecimiento del rol de sindicatos y asociaciones de funcionarios.
- Estrategia pública de cambio cultural.



# Contactos



**María Cristina Fernández**  
Managing Director  
Tax, Employment & Compensations  
[mariafernandez@kpmg.com](mailto:mariafernandez@kpmg.com)



**Sonia Romo Alvariño**  
Abogada  
Tax, Employment & Compensations  
[soniaromo@kpmg.com](mailto:soniaromo@kpmg.com)



**Brian Mac-Auliffe**  
Abogado  
Tax, Employment & Compensations  
[bmac-auliffe@kpmg.com](mailto:bmac-auliffe@kpmg.com)



**Branco Nova**  
Semi Senior B  
Tax, Employment & Compensations  
[bnova@kpmg.com](mailto:bnova@kpmg.com)