

Capital *Inteligente*

PERSONAS · DATOS · TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL · POR ICAPSER

"Tener un protocolo de acoso laboral no es cumplir con la Ley Karin. Es tener un documento que nadie lee, mientras el riesgo legal crece en silencio. Compliance no se mide en páginas archivadas, sino en conductas transformadas."

01 RADAR

Lo que pasa ahora con la Ley Karin en Chile

A casi dos años de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643 —conocida como Ley Karin—, el panorama de enforcement en Chile se ha endurecido. La Dirección del Trabajo reportó durante el primer trimestre de 2026 un aumento sostenido en las denuncias formales por acoso laboral, superando las 4.500 causas ingresadas solo entre enero y marzo a nivel nacional, lo que proyecta un cierre de año con cifras significativamente superiores a las de 2025.

El foco de la Inspección del Trabajo ha girado hacia la fiscalización activa: ya no basta con que la empresa tenga un protocolo de prevención. Ahora se verifica que los canales de denuncia estén operativos, que las investigaciones internas cumplan los plazos legales de 30 días y que existan registros demostrables de capacitación al personal. Las multas por incumplimiento han alcanzado las 80 UTM en casos reincidentes, y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ha comenzado a vincular el incumplimiento de la Ley Karin con la responsabilidad del empleador en licencias médicas por salud mental laboral.

En paralelo, la Corte Suprema ha consolidado jurisprudencia que reconoce la responsabilidad del empleador cuando el protocolo existe pero no se ejecuta. El mensaje del regulador es inequívoco: el compliance de papel se terminó.

02 PROFUNDIDAD

Los 5 errores que destruyen el compliance de la Ley Karin

La mayoría de las empresas chilenas cree cumplir con la Ley N°21.643. Tienen un documento titulado "Protocolo de Prevención del Acoso Laboral y Sexual", lo archivaron en una carpeta de Recursos Humanos y siguieron operando como si nada hubiera cambiado. Eso no es compliance. Es autocomplacencia con riesgo legal.

Tras revisar decenas de implementaciones en empresas de distintos tamaños y rubros, hemos identificado cinco errores sistemáticos que se repiten con precisión casi quirúrgica.

Error 1: Protocolo genérico descargado de internet

El artículo 211-A del Código del Trabajo exige que el protocolo sea específico a la realidad de la empresa: su estructura, sus riesgos, sus canales internos. Un documento plantilla que no refleja la cadena de mando real, los turnos operativos o la composición de género de la dotación es, a efectos prácticos, un protocolo nulo. La Dirección del Trabajo ha cursado multas por protocolos que "no guardan relación con la organización del trabajo efectiva".

Error 2: Canal de denuncia inaccesible o inexistente

La ley obliga a disponer de un canal de denuncia conocido, accesible y que garantice confidencialidad. En la práctica, muchas empresas designan un correo electrónico que nadie revisa, o asignan la recepción de denuncias al mismo jefe directo que podría ser el denunciado. La falta de un canal independiente no solo invalida el procedimiento: genera responsabilidad civil directa del empleador.

Error 3: Investigaciones internas sin metodología ni plazos

La Ley Karin establece un plazo máximo de 30 días corridos para concluir la investigación interna desde la recepción de la denuncia. Muchas empresas inician indagaciones informales, sin actas, sin entrevistas documentadas y sin resolución formal. Cuando la Inspección del Trabajo solicita el expediente, no hay nada que mostrar. El resultado: sanción por incumplimiento del deber de investigar, incluso si la denuncia original carecía de mérito.

El problema no es que las empresas ignoren la Ley Karin. Es que creen cumplirla cuando apenas han cubierto la fachada. Un protocolo sin ejecución es peor que no tener protocolo: genera la ilusión de protección donde solo hay exposición.

Error 4: Ausencia de capacitación verificable

El artículo 211-B exige que el empleador realice acciones de difusión y capacitación periódica sobre el protocolo. "Periódica" no significa una charla en la inducción. Significa un plan de formación continuo, con registros de asistencia, evaluación de comprensión y actualización ante cambios normativos. Las empresas que no pueden demostrar capacitación documentada en los últimos 12 meses están en incumplimiento directo. Nuestro [curso de compliance Ley Karin](#) fue diseñado precisamente para cerrar esta brecha con formación auditable y certificada.

Error 5: No actualizar el protocolo tras incidentes o cambios organizacionales

Un protocolo es un documento vivo. Si la empresa cambió de gerente de RRHH, si abrió una nueva sucursal, si modificó turnos o incorporó teletrabajo, el protocolo debe reflejar esa nueva realidad. La ley no exige un documento perfecto el día uno; exige un sistema que evolucione. Las empresas que mantienen el mismo protocolo de agosto 2024 sin revisión están operando con un instrumento obsoleto, y la fiscalización de 2026 lo está detectando.

Estos cinco errores no son marginales. Son el estándar. Y corregirlos no requiere un presupuesto millonario, sino voluntad de pasar del documento al sistema.

Una cifra que debería preocupar a toda gerencia

72%

DIRECCIÓN DEL TRABAJO · INFORME DE FISCALIZACIÓN 2025

Lo que esto significa para Chile:

Casi tres de cada cuatro empresas inspeccionadas no cumplen adecuadamente con la Ley Karin. Y no se trata de empresas pequeñas o informales: el universo fiscalizado incluye compañías de más de 200 trabajadores con departamentos de RRHH estructurados. La deficiencia más frecuente no es la ausencia total de protocolo —eso ya es raro—, sino la brecha entre lo que el documento dice y lo que la organización realmente hace.

Este dato revela un problema sistémico: la industria del compliance en Chile sigue funcionando como un ejercicio documental, no como una transformación de conductas. Las empresas que inviertan en cerrar esa brecha —con capacitación real, canales operativos y auditorías internas— no solo evitarán sanciones.

Construirán una ventaja competitiva en atracción y retención de talento.

04 HERRAMIENTA

Checklist de auditoría rápida: ¿tu protocolo Ley Karin resiste una fiscalización?

Antes de esperar a que la Inspección del Trabajo llegue a tu empresa, ejecuta esta revisión interna. Cada ítem corresponde a un requisito verificable por el fiscalizador:

- **Protocolo personalizado:** ¿El documento refleja la estructura real de tu empresa (cargos, turnos, sucursales, modalidad de trabajo)?
- **Canal de denuncia operativo:** ¿Existe un canal formal, conocido por todos los trabajadores, que garantice confidencialidad y sea independiente de la línea jerárquica del potencial denunciado?
- **Registro de capacitaciones:** ¿Puedes demostrar con listas de asistencia y evaluaciones que se ha capacitado al 100% de la dotación en los últimos 12 meses?
- **Procedimiento de investigación documentado:** ¿Existe un flujo formal con plazos (máximo 30 días), responsables designados y formato de actas?
- **Medidas de resguardo inmediatas:** ¿El protocolo define qué acciones protegen al denunciante desde el día uno (separación de funciones, cambio de turno, etc.)?
- **Actualización post-incidente:** ¿El protocolo ha sido revisado después de cada denuncia resuelta o cambio organizacional relevante?

- **Difusión comprobable:** ¿Los trabajadores firmaron recepción del protocolo y conocen cómo acceder al canal de denuncia?

Si fallaste en 3 o más ítems, tu empresa tiene una exposición legal significativa. La buena noticia: una auditoría de compliance Ley Karin completa puede ejecutarse en **5 a 10 días hábiles** con un costo que parte desde **25 UF** dependiendo del tamaño de la organización.

05 DESDE EL TERRENO

El caso de una empresa logística en Valparaíso

Llegamos a una empresa de logística portuaria en la Región de Valparaíso, 180 trabajadores distribuidos en tres turnos rotativos, con un área de operaciones predominantemente masculina y un equipo administrativo reducido. El motivo del contacto fue directo: habían recibido una denuncia por acoso laboral en la Inspección del Trabajo y no sabían cómo proceder.

Al revisar su situación, encontramos los cinco errores descritos en esta edición operando simultáneamente. El protocolo era una plantilla descargada que mencionaba "horario de oficina de lunes a viernes" cuando la operación funcionaba 24/7. El canal de denuncia era el correo del jefe de RRHH, quien reportaba directamente al gerente denunciado. No existían registros de capacitación desde la implementación inicial en agosto de 2024. Y la investigación interna llevaba 45 días sin resolución formal.

En 15 días ejecutamos una intervención de emergencia: redactamos un protocolo ajustado a la realidad operativa de turnos, implementamos un canal de denuncia externo con un abogado independiente como receptor, capacitamos a los 180 trabajadores en tres jornadas (una por turno) y documentamos el proceso de investigación pendiente con actas formales retroactivas donde fue legalmente viable.

El resultado: la empresa respondió ante la Inspección con un expediente completo, recibió una amonestación en lugar de una multa de 60 UTM y, más relevante aún, hoy opera con un sistema de compliance funcional que ha procesado tres denuncias adicionales dentro de los plazos legales. El costo total de la intervención fue menor al valor de la multa que habían estado a punto de recibir.

¿Tu protocolo de acoso laboral cumple realmente con lo que exige la Ley Karin?

ICAPSER ofrece diagnósticos de compliance laboral para empresas que quieren pasar del documento al sistema. Evaluamos tu protocolo, tus canales y tu capacitación contra los estándares de fiscalización vigentes.

AGENDA UN DIAGNÓSTICO DE COMPLIANCE GRATUITO

30 minutos · Por videollamada · Sin presentación de ventas en la primera reunión

Capital Inteligente

ICAPSER · ORGANISMO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y CONSULTORÍA · SANTIAGO, CHILE

Marco Tornero G. & Nelson Rojas Osorio · icapser.cl



Ver en línea