

Informe de seguimiento

achs

Ley Karin
2024 - 2026



Dirección de estudios, Achs
Agosto 2026



Contexto

En agosto de 2024 comenzó a regir en Chile la Ley 21.643, conocida como Ley Karin. Esta normativa, que mandata la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, representa no solo un cambio legal, sino también un desafío de implementación, gestión y cambio cultural para las organizaciones y el país. Su implementación efectiva exige mucho más que el cumplimiento formal: requiere sistemas capaces de cumplir con lo que establece la ley, junto con la convicción, liderazgo y compromiso transversal para generar ambientes laborales sanos, seguros y respetuosos.

La entrada en vigor de la Ley Karin también ha significado una oportunidad para promover entornos laborales más seguros y saludables, al abordar de manera directa la prevención, investigación y sanciones en relación al acoso y la violencia en el trabajo. Esta legislación, se alinea con los principios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile en octubre de 2023, el cual reconoce el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente laboral libre de violencia y acoso.

El buen trato, entendido como un principio estructural de relaciones laborales saludables, impacta positivamente en el bienestar, la salud mental y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Estudios internacionales han demostrado que estas condiciones inciden directamente en variables organizacionales críticas como la motivación, el compromiso, el desempeño, la rotación y el ausentismo laboral, elementos que a su vez fortalecen la sostenibilidad de las organizaciones.

La Ley Karin

La Ley N° 21.643, publicada en el diario oficial el 15 de enero de 2024, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para abordar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo.

Esta ley toma su nombre por el caso de Karin Salgado, TENS que falleció siendo víctima de una situación de acoso laboral.

Definiciones

Acoso sexual

El que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia en el trabajo

Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Su objetivo es "**prevenir, investigar y sancionar** el acoso laboral y sexual, así como la violencia en el trabajo, garantizando **espacios de trabajo sanos, seguros y diversos**", bajo el entendido de que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.



Medidas Achs en el marco de la implementación de la Ley Karin

Desde la promulgación de la Ley Karin, la Achs inició el trabajo de entregar acompañamiento técnico a sus entidades adheridas para lograr la más efectiva y amplia implementación. El trabajo ha contemplado apoyo en la aplicación de adecuaciones exigidas

por la normativa, incorporando asesorías preventivas, atención psicológica temprana, mayor visibilización de estas conductas y la gestión del incremento de la siniestralidad asociada.

Consejo Consultivo Ley Karin Junto a la Fundación Carlos Vial Espantoso

En 2024 la Achs lanzó el Consejo Consultivo de la Ley Karin, en conjunto con la Fundación Carlos Vial Espantoso, donde participaron representantes de la CPC, CUT, SUSESO, empresas

y académicos, quienes colaboraron para generar un informe que identificó desafíos y propuestas de mejora para generar una mejor implementación de la ley.



El informe, elaborado por el Consejo Ley Karin convocado por la Achs y la Fundación Carlos Vial Espantoso, identifica nudos críticos en la aplicación de la normativa y propone medidas para fortalecer su implementación, mejorar la confianza y avanzar hacia relaciones laborales más sanas y colaborativas.

El Informe Final Consejo Consultivo Ley Karin está disponible en:
https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/documents-ley-karin/informe-consejo-ley-karin-digital.pdf?sfvrsn=9180191_1



“El desafío no es solo cumplir la ley, sino construir una cultura organizacional basada en el respeto y el buen trato. La Ley Karin constituye una oportunidad para fortalecer la calidad de los entornos laborales y avanzar hacia una cultura preventiva más madura, tanto en el sector público como privado”

Isabel Contrucci, Directora de Estudios, Achs.



Guía en Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo

Junto a Fundación ChileMujeres

En 2025, como resultado de una la alianza entre la Achs y la Fundación ChileMujeres, pusimos a disposición una capacitación online renovada y una guía actualizada para la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

La iniciativa busca impulsar la prevención para lograr una correcta implementación de la Ley que permita erradicar el acoso y la violencia en los espacios laborales.



Tanto la capacitación como la guía en Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo están disponibles en www.chilemujeres.cl y en la plataforma de capacitaciones de la Achs:
<https://achsvirtual.achs.cl/achs/>



Sello Ley Karin

La Achs, desde el inicio, acompaña a sus entidades adheridas para la implementación de una guía y una serie de instructivos, herramientas y protocolos para obtener un sello de implementación de la Ley Karin en dos niveles.

El primero considera el cumplimiento de las disposiciones legales, mientras que el nivel 2 reconoce la implementación de buenas prácticas.

Con este sello se busca consolidar el cumplimiento de la ley, enriquecer su ejecución y ejemplificar la gestión responsable para eliminar, mitigar y controlar los riesgos de acoso y violencia en el trabajo.

Conoce como acceder al sello Ley Karin aquí:

<https://www.achs.cl/leykarin/sello/nivel2>



Talleres preventivos

El apoyo de Achs se despliega también a través de talleres preventivos, orientados a distintos factores de violencia y situaciones de alta complejidad (SAC). Estos espacios buscan prevenir nuevos eventos y reducir sus impactos emocionales y organizacionales, promoviendo un clima laboral más seguro y protector.

Manejo de situaciones críticas y contención en entrevistas (Ley Karin)



12 Colaboradores máximo / Violencia tipo II / Violencia tipo III

Taller para investigadores y RR.HH que entrega herramientas para manejar entrevistados con alta carga emocional o conductas disruptivas en el marco de la Ley Karin. Enseña técnicas de contención y desescalada para realizar entrevistas seguras, respetuosas y cuidar el bienestar del investigador.

Manejo de situaciones agresivas en contexto educacional



20 Colaboradores máximo / Alta complejidad

Fortalecer las competencias de los equipos educativos para prevenir y manejar la violencia escolar, integrando regulación emocional y estrategias conductuales, en el marco de las necesidades educativas especiales y la normativa vigente (Ley Karin y Ley TEA).

Prevención de la violencia laboral:



20 Colaboradores máximo / Violencia tipo III

Sensibilizar a equipos de trabajo y jefaturas sobre la prevención de la violencia laboral en el contexto de la Ley Karin, promoviendo un ambiente inclusivo, respetuoso y seguro mediante el fortalecimiento del autocuidado, la empatía, la comunicación afectiva y el liderazgo responsable.

Autocuidado y género en contextos laborales



20 Colaboradores máximo / Autocuidado / Violencia tipo III

Entregar estrategias de autocuidado basadas en el fortalecimiento del relacionamiento interpersonal, integrando una perspectiva de género que promueva vínculos saludables, equitativos y respetuosos en el entorno laboral.

Manejo assertivo de cliente violento



20 Colaboradores máximo / Violencia tipo II

Prevenir la violencia de usuario en el entorno laboral mediante estrategias conductuales que permitan identificar, manejar y reducir situaciones de riesgo que afecten la integridad de los trabajadores, especialmente en el sector retail.

Manejo de pacientes con afección de salud mental



12 Colaboradores máximo / Violencia tipo II

Fortalecer las competencias del equipo de salud para manejar pacientes con afecciones mentales, promoviendo una atención segura, humanizada y oportuna ante situaciones de crisis.

Sistema de Atención Psicológica Temprana

Como parte de las prestaciones preventivas que integra la ley, las Mutualidades deben ofrecer a las personas trabajadores que así lo requieran, una atención psicológica temprana (APT). Una APT es un servicio de apoyo a personas que, en contexto laboral, han sufrido de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

La asistencia se realiza en un máximo de 48 horas, desde que el OAL toma conocimiento del evento, asegurando respaldo a la gestión de la empresa. Su objetivo es brindar contención y orientación psicológica oportuna, evaluando el impacto del evento y reduciendo el riesgo de cronificación.

¿Cómo activar una Atención Psicológica Temprana?

Una APT se puede accionar tanto presencialmente como a través de canales que permitan la atención remota.

El procedimiento para activar la atención psicológica temprana es el siguiente:

Llamada por responsable de la empresa para solicitud de apoyo psicológico al **celular de emergencia 1404** (Recepción de llamada 24 horas) *Tiempos de respuesta durante las primeras 24 horas.



El ejecutivo que reciba la solicitud encuadrará la necesidad de intervención según los criterios de agendamiento o intervención preventiva.

Para casos en los que se requiera intervención preventiva, el Coordinador UIC tomará contacto con la contraparte empresa para coordinar la entrega del servicio.



¿Cuándo actúa la Unidad de Intervención en Crisis (UIC)?

La UIC es un servicio dispuesto para nuestras empresas afiliadas 24/7 cuyos colaboradores se hayan visto expuestos a situaciones de Violencia Tipo I, Violencia Tipo II, Violencia tipo III y eventos disruptivos y de alta complejidad.

1. Violencia Tipo II

Se refiere a situaciones en las que la víctima tiene alguna relación con el agresor en el contexto laboral (paciente, estudiante, cliente, etc.).

2. Situaciones disruptivas y de alta complejidad

Las situaciones disruptivas y de alta complejidad se refieren a eventos o circunstancias en el entorno laboral que generan un impacto en los colaboradores, tanto a nivel emocional como psicológico.

3. Violencia Tipo III (acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo)

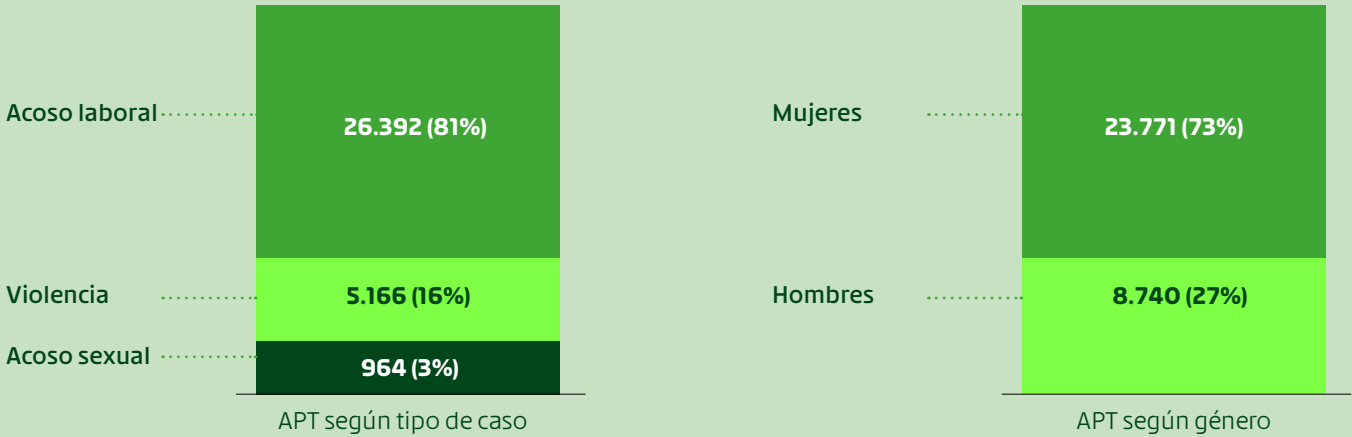
Situaciones relacionadas a acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, según circular n° 3813, sin lesiones físicas. La atención buscará, además de otorgar contención psicológica temprana, identificar la existencia de una alta reactividad (alto impacto emocional) que requiera derivación a centro de salud, donde será atendida bajo un protocolo específico para casos Ley Karin.



El Sistema de Atención Psicológica Temprana en cifras

Desde la entrada en vigencia de la Ley Karin (agosto 2024) hasta junio de 2026, la Achs ha recibido más de 30 mil requerimientos de Atenciones Psicológicas Tempranas (APT).

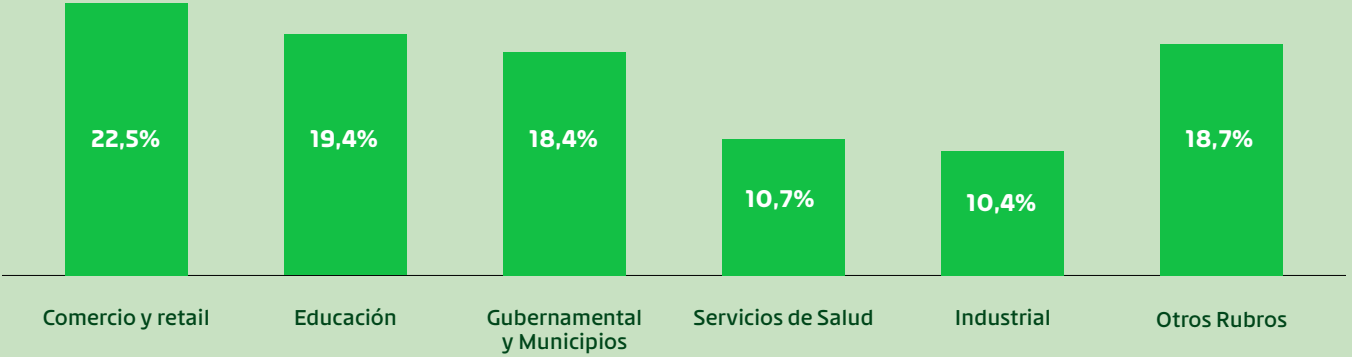
En este período se registraron 32.522 requerimientos de Atenciones Psicológicas Tempranas



Fuente: Datos internos Achs, al 30 de Junio de 2026

Fuente: Datos internos Achs, al 30 de Junio de 2026

Un 81,4% de las presentaciones se concentran en 5 sectores de la economía: comercio y retail, educación, gubernamental y municipios, servicios de salud e industrial.



Fuente: Datos internos Achs, al 30 de Junio de 2026

Investigación aplicada en temas de acoso, violencia e implementación de la Ley Karin

La Achs participa del Fondo de Investigación e Innovación de SUSESO. Mediante estos recursos, se han desarrollado diversas investigaciones que buscan aumentar el conocimiento

aplicado en materia de buen trato, y prevención de la violencia y el acoso laboral.



Guía práctica para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas,



Ejecutor:
Universidad Andrés Bello

Todas las guías están disponibles en los siguientes links:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo - <https://www.achs.cl/decreto-44/politica-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos - <https://www.achs.cl/decreto-44/matriz-de-identificacion-de-peligros-y-evaluacion-de-riesgos/>
3. Medidas preventivas en seguridad y salud en el trabajo - <https://www.achs.cl/decreto-44/programa-de-trabajo-preventivo/>

4. Información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo - <https://www.achs.cl/decreto-44/capacitacion-de-riesgos-laborales/>
5. Investigación de accidentes - <https://www.achs.cl/decreto-44/investigacion-de-incidentes/>
6. Vigilancia de la salud - <https://www.achs.cl/decreto-44/vigilancia-del-ambiente-y-salud/>



Intervenciones para mitigar los efectos de la exposición a la violencia en el trabajo: un ensayo longitudinal aleatorizado,



Ejecutor:
U. Complutense de Madrid

Informe final disponible prontamente en: <https://www.achs.cl/nosotros/proyectos-de-investigacion-e-innovacion>



Evaluación de la efectividad de estrategias de prevención de violencia laboral y mitigación de sus efectos en los/as trabajadore/as de cuidado de niños, niñas y adolescentes con discapacidad cognitiva y/o vulneración de derechos,



Ejecutor:
Fundación para la Investigación del Cuidado (MICARE)

Este es un proyecto vigente, una vez finalizado, el Informe final estará disponible en: <https://www.achs.cl/nosotros/proyectos-de-investigacion-e-innovacion>



Guía técnica para la promoción del buen trato y protección de la salud mental en el sector público: un aporte a la implementación de la Ley Karin,



Ejecutor:
Universidad Alberto Hurtado

Informe final disponible prontamente en: <https://www.achs.cl/nosotros/proyectos-de-investigacion-e-innovacion>

A woman with long brown hair and glasses is sitting at a desk, looking down at a white laptop. She is wearing a striped shirt and white earbuds. On the desk, there is a smartphone and some papers. The background is a plain, light-colored wall.

Informe de seguimiento

Ley Karin 2024 - 2026