



SEÑOR
GABRIEL BORIC FONT
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE CHILE
PRESENTE

Santiago, 25 de junio 2025.

De nuestra mayor consideración:

Junto con saludarle, nos dirigimos a usted, como Confederación Nacional de funcionarios Municipales de Chile, a fin de plantearle nuestra preocupación por la realidad laboral del sector Municipal y para poner en su conocimiento, observaciones sobre la implementación de la Ley N° 21.643 - Ley Karin- basadas en datos que recopilamos durante su primer año de implementación en el ámbito Municipal Chileno, y entregarle también propuestas concretas de mejoras a la cuestionada Ley.

Si bien valoramos y agradecemos el avance normativo que representa esta ley, existen evidentes brechas en su implementación práctica, que afectan directamente la seguridad y dignidad laboral de miles de trabajadores y trabajadoras del Estado, pero especialmente en los Municipios.

Por ello, es que nos permitimos detallar los hallazgos claves extraídos del análisis aplicado a 294 Municipios del país - que fueron los que contestaron vía Ley de transparencia - la encuesta de evaluación efectuada durante los meses de febrero a marzo 2025.

ESTADÍSTICAS DESTACADAS:

- 1.- Sólo un 30.61% de los municipios ha actualizado su **Reglamento Interno** incorporando la Ley Karin, a casi un año de su entrada en vigencia.
- 2.- Un 19% de los municipios no dispone públicamente de su Protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- 3.- Sólo un 43.8% ha capacitado formalmente a sus funcionarios en los contenidos de la Ley Karin y en riesgos psicosociales asociados al trabajo.
- 4.- Más del 22.78% de los municipios no cuenta con canales de denuncia visibles ni accesibles - página web, afiches, correo institucional- lo que limita seriamente el ejercicio del derecho a denunciar.
- 5.- Un 3.60% de los municipios analizados no ha recibido denuncias desde la entrada en vigencia de la ley, lo cual podría reflejar subregistro o temor a represalias, más que ausencia real de situaciones de acoso o violencia.
- 6.- El 69.04% de los municipios han recibido denuncias por Ley Karin y han reportado falencias en los procesos
- 7.- Al mes de abril 2025, se han recepcionado **2.014 denuncias** por Ley Karin en los Municipios de Chile.

Estos datos evidencian una brecha crítica entre lo que exige la ley y su implementación efectiva, lo que deja a un amplio sector de funcionarios y funcionarias en una situación de vulnerabilidad institucional.

PROPUESTAS DE MEJORAS A LA LEY KARIN 21.643:

1. Establecer plazos concretos y vinculantes para actualizar Reglamentos y Protocolos en todos los órganos del Estado, con fiscalización de la Contraloría General.
2. Exigir la difusión permanente y accesible de los canales de denuncia y medidas de protección en sitios web, intranet y espacios físicos laborales.
3. Incluir la capacitación obligatoria anual para todas las jefaturas, funcionarias y funcionarios públicos de forma certificada y con contenidos unificados.
4. Crear un **Observatorio Nacional de la Violencia y Acoso Laboral en el Sector Público y Municipal**, con participación ciudadana y funcionaria, que monitoree, evalúe e informe anualmente sobre los avances y desafíos de la ley.
5. Garantizar transparencia y representatividad en las comisiones investigadoras, incorporando representantes paritarios y externos si fuese necesario.
6. Buscar estrategias que fortalezcan los tiempos de intervención y de investigación de las denuncias, en ocasión a que actualmente existen en gran parte de los Municipios del país, investigaciones que han sobrepasado los 5 meses, sin resoluciones o cierres de procesos.
7. Dentro de las obligaciones de la ley, incorporar la difusión y sociabilización de los principios de la ley Karin, en especial lo relacionado a la Confidencialidad; Principio que actualmente es vulnerado de manera constante, lo que ha provocado la revictimización de los denunciantes. Considerar dentro de la ley respectivas sanciones a quienes no respeten los principios de Ley 21.643.
8. Mejorar los mecanismos de apoyo psicológico para que los funcionarios presenten denuncias, evitando su revictimización y asegurando procesos justos, respetando el principio de la confidencialidad.
9. Protección y resguardo al denunciante y testigos, asegurando la disminución del temor, ansiedad y actos de represarías.
10. Crear un sello municipal **“Compromiso Ley Karin”**, que reconozca a los municipios que demuestren avances efectivos en todos los ámbitos.
11. Generar incentivos financieros o técnicos para quienes demuestren buenas prácticas en prevención, atención y reparación del acoso o violencia laboral.
12. Generar una unidad de asistencia técnica interministerial que acompañe a los municipios rezagados en planificación, ejecución y evaluación.
13. Modificar la ley para que la capacitación a funcionarios y fiscales competentes en la implementación de la LEY KARIN, en acoso, violencia y enfoque de género sea obligatoria y certificada y no meramente sugerida.
14. Establecer una plataforma nacional de formación continua, gratuita, con estándares mínimos definidos por el Ministerio de la Mujer, SUBDERE y la Dirección del Trabajo.
15. Crear indicadores de evaluación de impacto de las capacitaciones (no sólo cobertura).
16. Capacitación de fiscales y aumento en la disposición de personal para investigaciones de denuncias: promover la capacitación con los funcionarios municipales a fin de potenciar la cantidad de fiscales disponibles y dispuestos para las investigaciones de las denuncias levantadas. Lo anterior en ocasión a que los fiscales actuales, no dan abasto y se provoca el incumplimiento de los tiempos señalados en los protocolos.
17. Incorporar sanciones administrativas o restricciones de acceso a fondos públicos para municipios que no cumplan con planificar ni reportar planificación e implementación.
18. Exigir planes anuales de implementación con cronograma y publicar reportes semestrales de cumplimiento.



ASEMUCH

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE
FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE

Desde 1946 en la Defensa y Promoción de los Funcionarios Municipales de Chile

- 19.** Fortalecer el rol fiscalizador de la Contraloría General de la República o de organismos técnicos como la SUBDERE.
- 20.** Crear un fondo estatal específico - vía Subdere o DIPRES - para financiar la implementación local de la ley.
- 21.** Establecer criterios de distribución equitativos que consideren el tamaño, vulnerabilidad y capacidades técnicas del municipio.
- 22.** Incluir la Ley Karin como glosa presupuestaria permanente en los presupuestos municipales.
- 23.** Financiamiento para implementación y capacitación: Implementar y considerar presupuestos específicos que permitan a los Municipios capacitar a su personal en prevención del acoso y violencia laboral.

Confiamos en que estas propuestas sean consideradas como una oportunidad para fortalecer el espíritu original de la Ley Karin: erradicar todo tipo de violencia y acoso en el entorno laboral público, asegurando ambientes seguros y respetuosos para quienes sirven al Estado de Chile.

Sin otro particular, les saludan atentamente,

LORENA MENARES MENARES
SECRETARIA GENERAL
ASEMUCH



MORELIA RIOBO DURAN
PRESIDENTA NACIONAL
ASEMUCH

CAROLINA PAULSEN MONSALVE
ENCARGADA COMISION HIGIENE Y SEGURIDAD
ASEMUCH