



INFORME CUANTITATIVO Y CUALITATIVO CATASTRO NACIONAL LEY KARIN N°21.643

**DIRECTORA NACIONAL
CAROLINA PAULSEN MONSALVE
ENCARGADA NACIONAL COMISION HIGIENE Y SEGURIDAD
ASEMUCH CHILE**



CATASTRO NACIONAL

LEY KARIN N°21.643

La Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, representa un avance significativo en la legislación chilena al fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

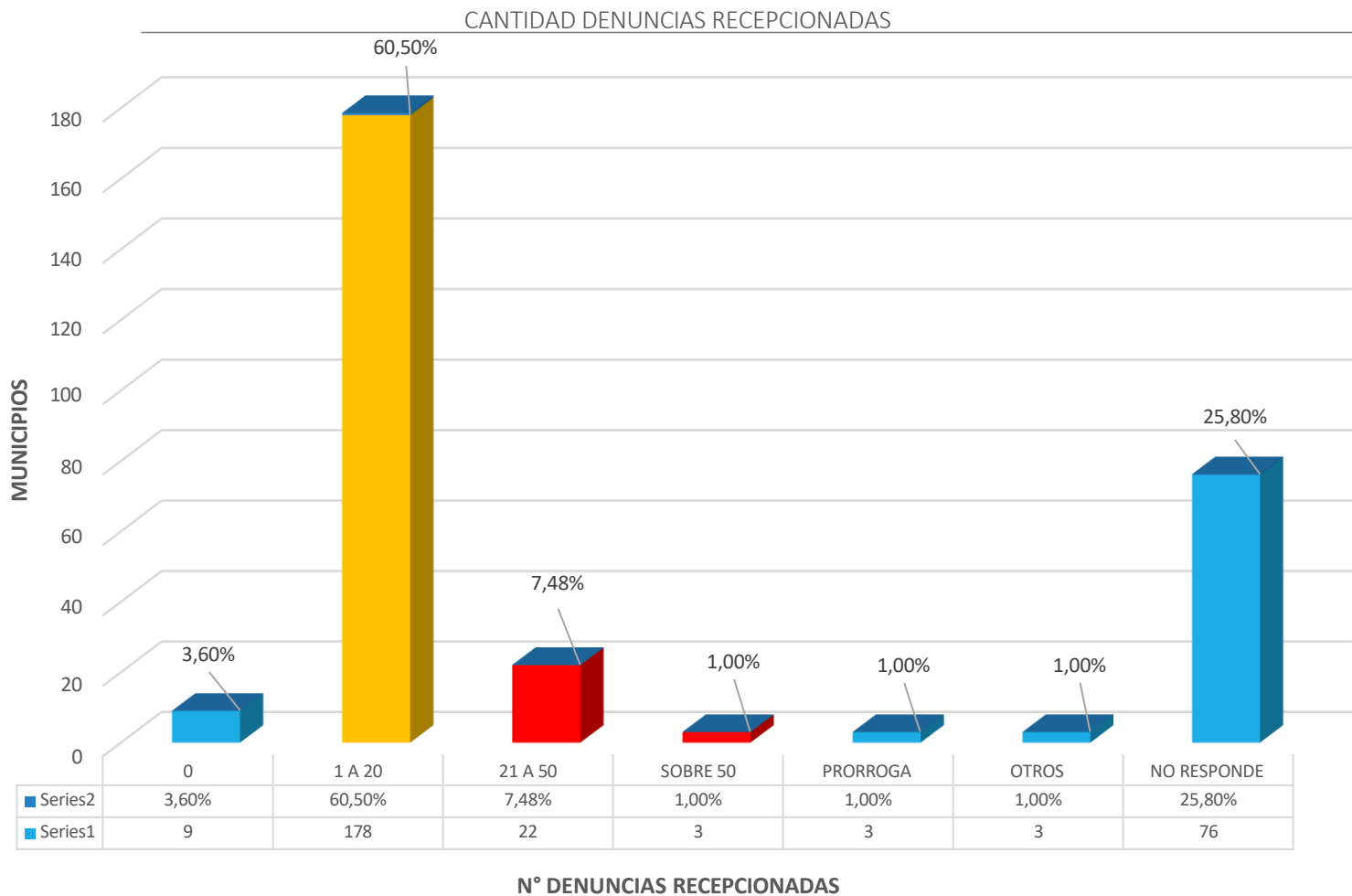
Esta Ley Promulgada el 5 de enero de 2024 y en vigor entra en vigencia el 1 de agosto del mismo año.

Esta ley introduce mejoras sustanciales en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales como El Estatutos Administrativo 18.883.

LAS PRINCIPALES MEJORAS INTRODUCIDAS POR LA LEY KARIN FUERON:

- **Redefinición del acoso laboral:** La ley elimina el requisito de reiteración de conductas para considerar una acción como acoso laboral. Ahora, un solo acto de agresión u hostigamiento puede ser suficiente para configurar esta conducta.
- **Incorporación de la violencia ejercida por terceros:** Se reconoce la violencia en el trabajo ejercida por personas ajenas a la relación laboral, como clientes o proveedores, ampliando la protección a los trabajadores frente a estas situaciones.
- **Obligación de protocolos de prevención:** Tanto en el sector público como privado, las organizaciones deben implementar protocolos de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Estos protocolos deben incluir medidas como la identificación de riesgos psicosociales, acciones preventivas y capacitación al personal.
- **Fortalecimiento de los procedimientos de denuncia e investigación:** Se establecen principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en los procedimientos de investigación. Además, se exige a los empleadores tomar medidas de resguardo inmediatas para proteger a la persona denunciante.
- **Ampliación del rol de las autoridades:** La Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República ven reforzadas sus competencias en los procedimientos de investigación, garantizando mayor protección a los denunciantes.

CANTIDAD DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS EN MUNICIPIOS DE CHILE



VARIABLE N° DENUNCIAS RECEPCIONADAS	CANTIDAD	%
0	9	3,60%
1 A 20	178	60,50%
21 A 50	22	7,48%
SOBRE 50	3	1,00%
PRORROGA	3	1,00%
OTROS	3	1,00%
NO RESPONDE	76	25,80%
TOTAL	294	100%

CANTIDAD DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS EN MUNICIPIOS DE CHILE

MUNICIPIOS CON 0 DENUNCIAS
POR LEY KARIN RECEPCIONADAS

N°	MUNICIPIO	N° DENUNCIAS RECEPCIONADAS
1	LLAY LLAY	0
2	LAJA	0
3	RIO NEGRO	0
4	PUYEHUE	0
5	LA UNION	0
6	PELLUHUE	0
7	PUQUELDON	0
8	CHILE CHICO	0
9	SAN NICOLAS	0

MUNICIPIOS CON MAS DE 50
DENUNCIAS POR LEY KARIN
RECEPCIONADAS

N°	MUNICIPIO	N° DENUNCIAS RECEPCIONADAS
1	RANCAGUA	51
2	SANTIAGO CENTRO	137
3	MAIPU	101

MUNICIPIOS CON 21 A 50 DENUNCIAS POR LEY KARIN RECEPCIONADAS

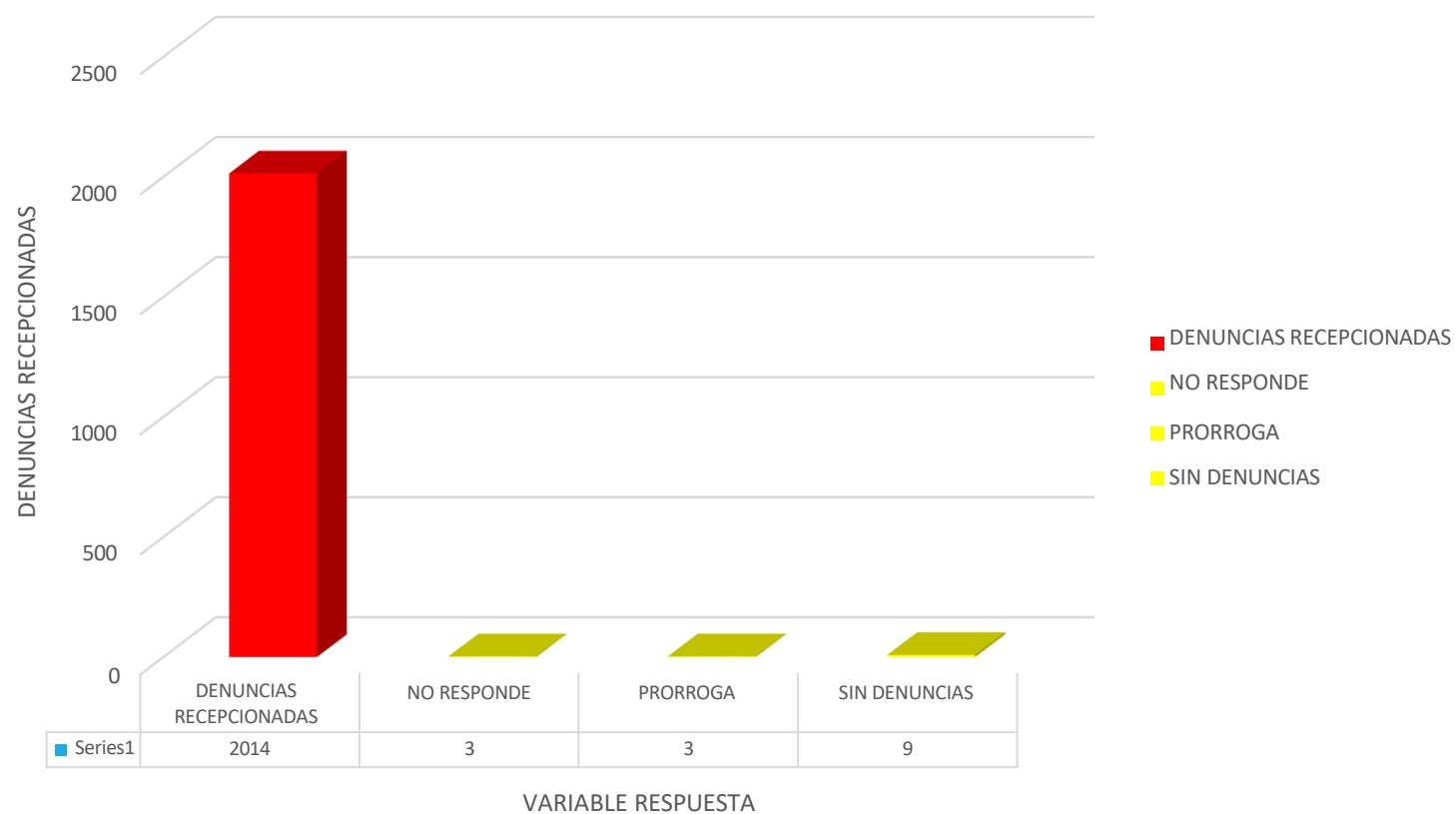
N°	MUNICIPIO	N° DENUNCIAS RECEPCIONADAS
1	SAN FELIPE	21
2	LA GRANJA	21
3	LA FLORIDA	22
4	VIÑA DEL MAR	22
5	PAILLACO	22
6	TALCA	22
7	LA SERENA	22
8	CALDERA	23
9	VITACURA	23
10	GORBEA	26
11	PEÑALOEN	27
12	PUCON	27



13	QUIPUE	27
14	LA CISTERNA	30
15	PAINE	30
16	ESTACION CENTRAL	31
17	VILLA ALEMANA	37
18	RENGO	44
19	RECOLETA	45
20	TALCAHUANO	45
21	LA PINTANA	46
22	TEMUCO	50

CANTIDAD TOTAL DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS POR LEY KARIN 21.643 EN LOS MUNICIPIOS DE CHILE

NUMERO DE DENUNCIAS RECEPCIONADAS

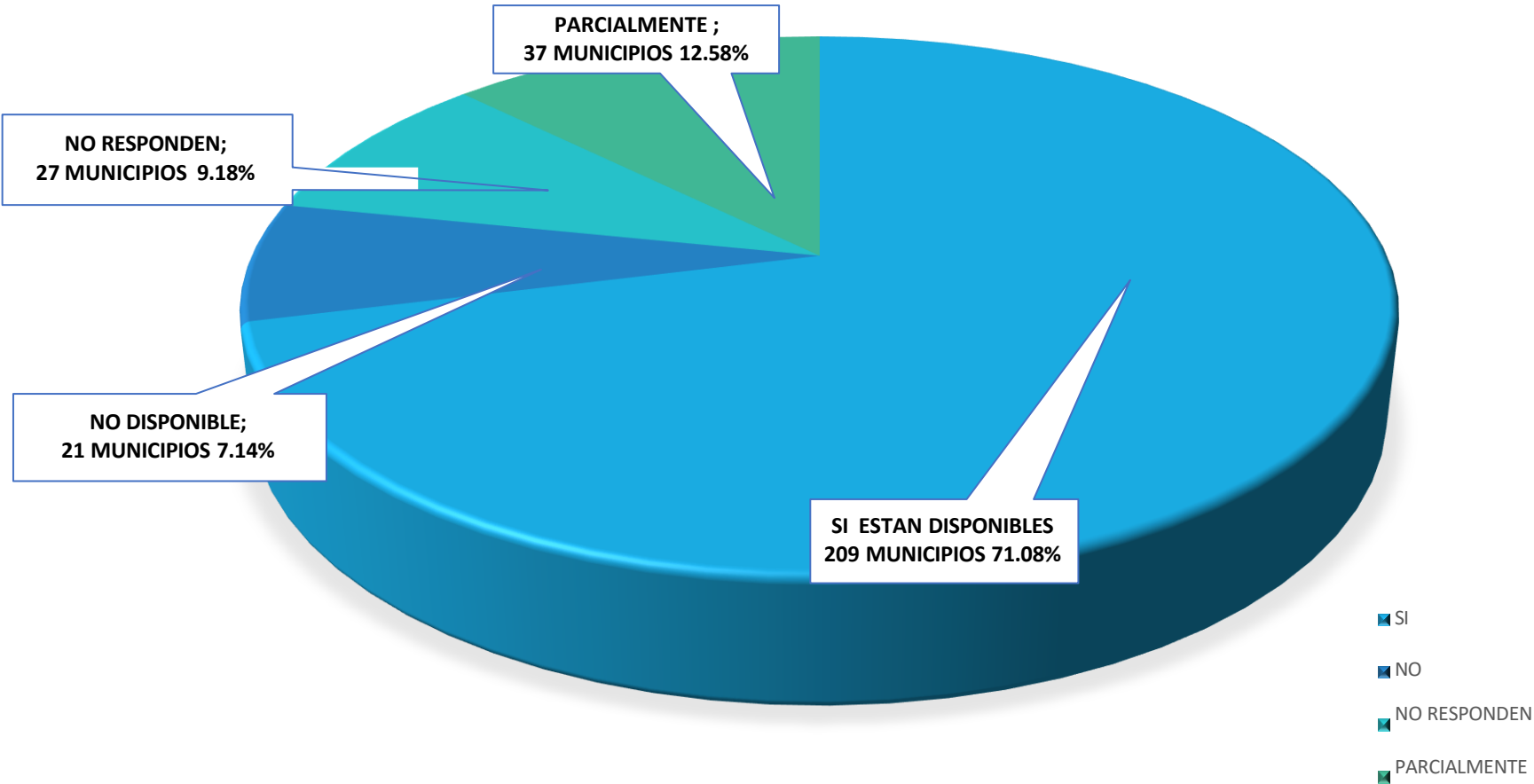


**TOTAL 294 ENCUESTAS
RESPUESTAS 279**



DISPONIBILIDAD DE LOS PROTOCOLOS LEY KARIN EN DEPENDENCIAS MUNICIPALES PARA LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE.

PROTOCOLOS DISPONIBLES PARA LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES



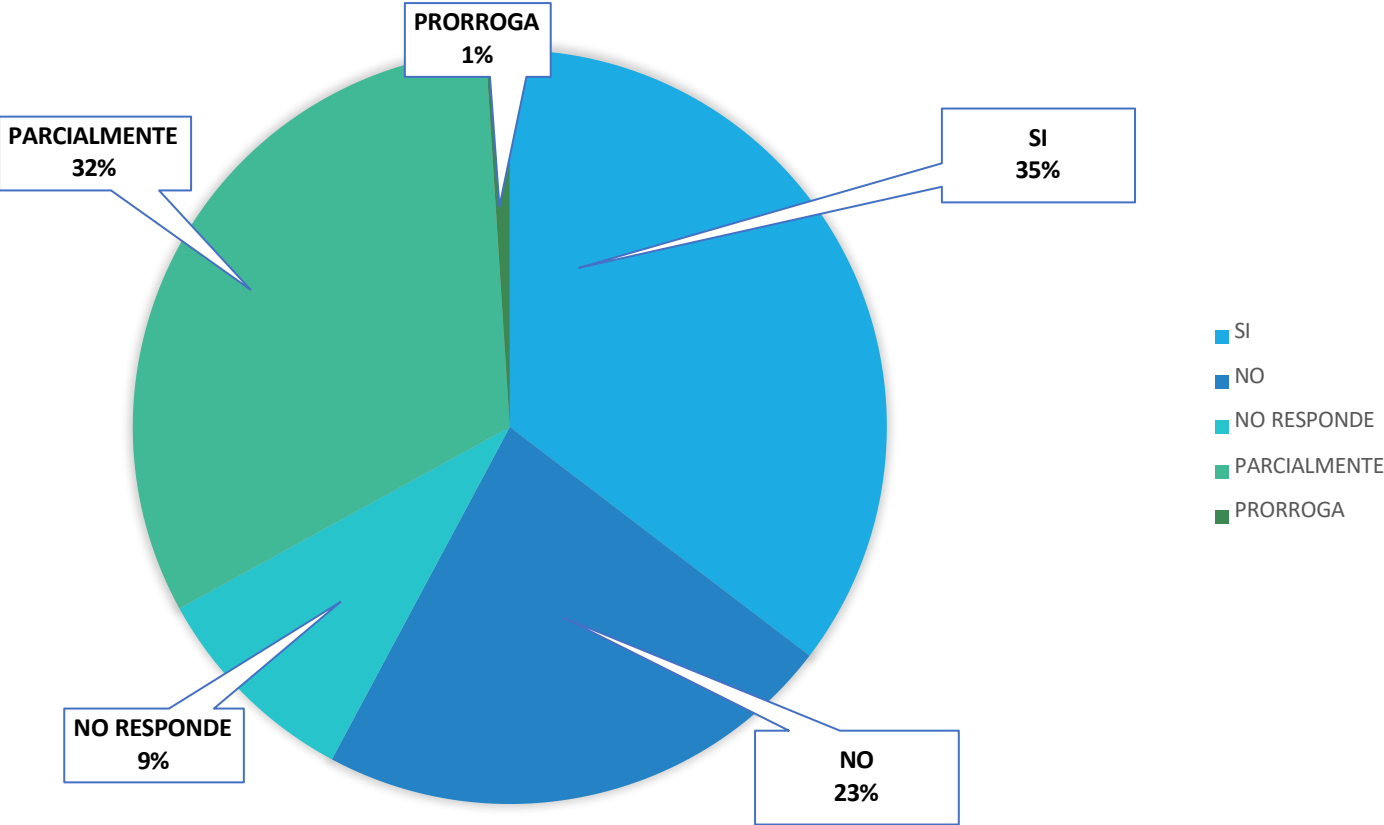
RESPUESTA	N° MUNICIPIOS	%
SI	209	71,08%
NO DISPONIBLE	21	7,14%
NO RESPONDEN	27	9,18%
PARCIALMENTE	37	12,58%
TOTAL	294	100,00%

RANCKING DE LOS MUNICIPIOS QUE A LA FECHA NO HAN ELABORADO, DIFUNDIDO O IMPLEMENTADO PROTOCOLOS DE LEY KARIN

1	COINCO	14	QUEILEN
2	CHEPICA	15	PUERTO OCTAY
3	RIO VERDE	16	TIL TIL
4	CHONCHI	17	TENO
5	TIMAUKEL	18	NAVIDAD
6	NINHUE	19	HUALAIHUÉ
7	ÑUÑO A	20	PLACILLA
8	CASA BLANCA	21	PANQUEHUE
9	SAN CARLOS		
10	JUAN FERNANDEZ		
11	CASTRO		
12	LAGO VERDE		
13	CALAMA		

MUNICIPIO INFORMA SEMESTRALMENTE SOBRE LOS CANALES DE DENUNCIA Y LAS INSTANCIAS DISPONIBLES PARA LOS TRABAJADORES, ASI COMO OTRAS VIAS LEGALES QUE PUDIESEN ABORDARSE

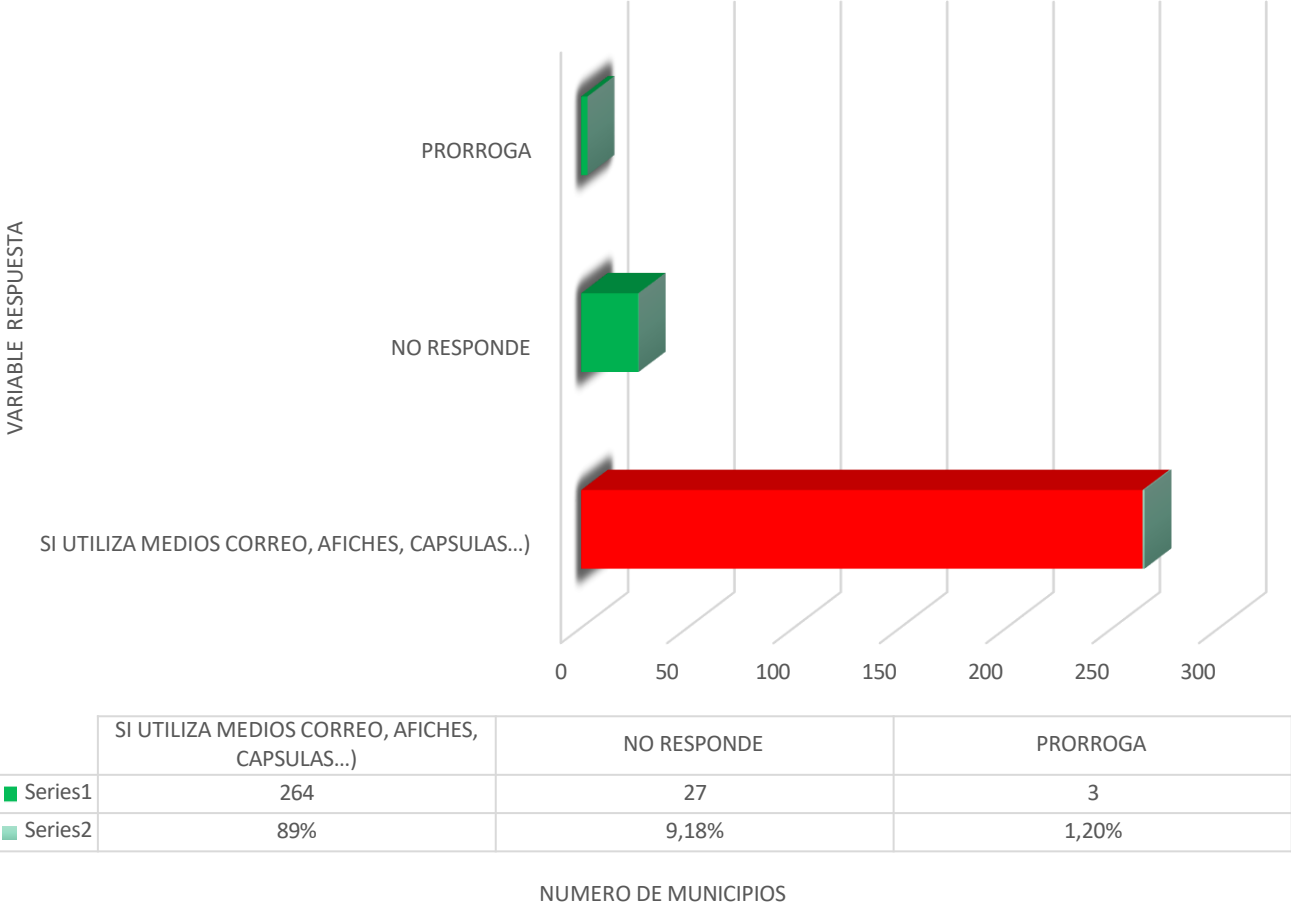
INFORMA CANALES DIPSONIBLES A LOS FUNCIONARIOS



RESPUESTA	NUMERO DE MUNICIPIOS	PORCENTAJE
SI	104	35%
NO	66	23%
NO RESPONDE	27	9%
PARCIALMENTE	94	32%
PRORROGA	3	1%
TOTAL ENCUESTADOS	294 MUNICIPALIDADES	100%

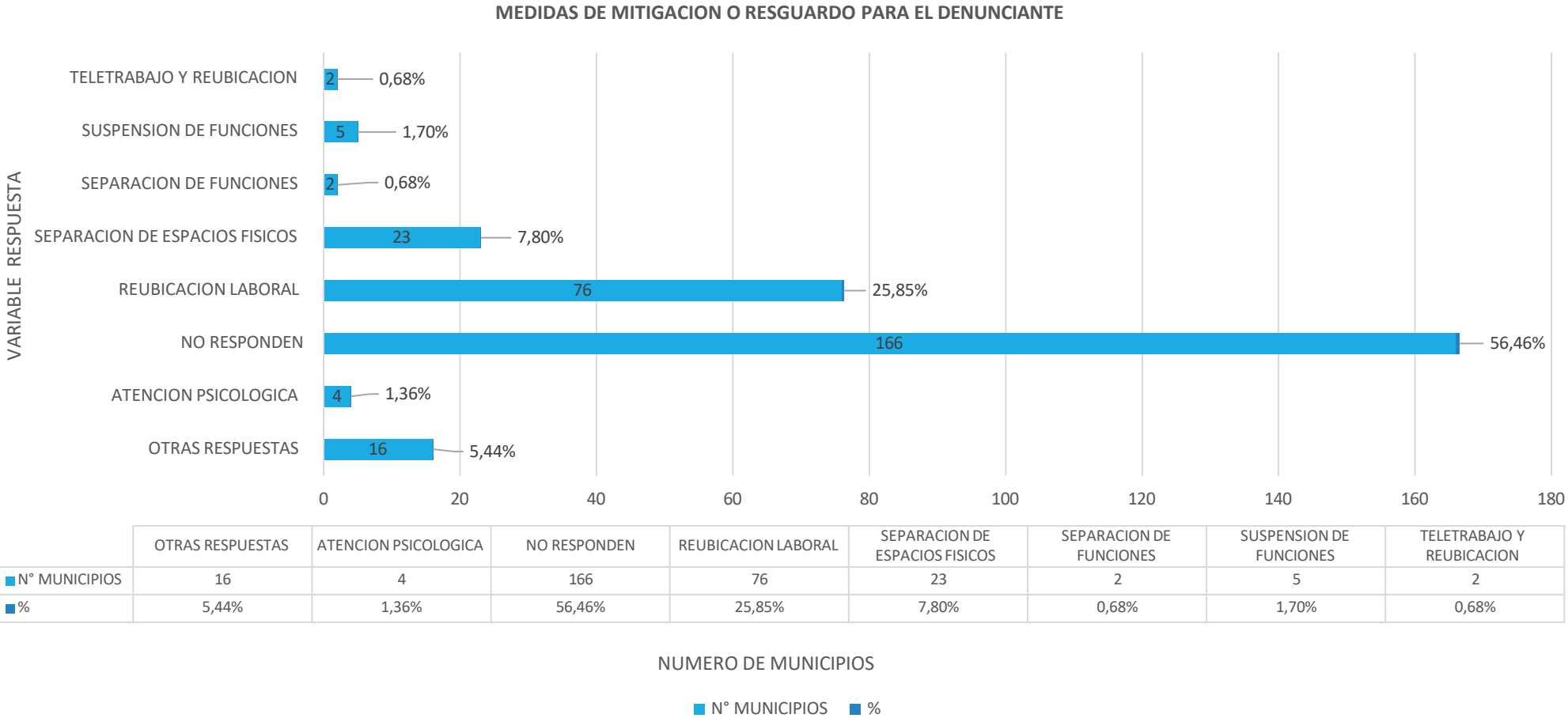
USO DE MEDIOS DE DIFUSION PARA INFORMAR A LOS FUNCIONARIOS

USO DE MEDIOS DE DIFUSION

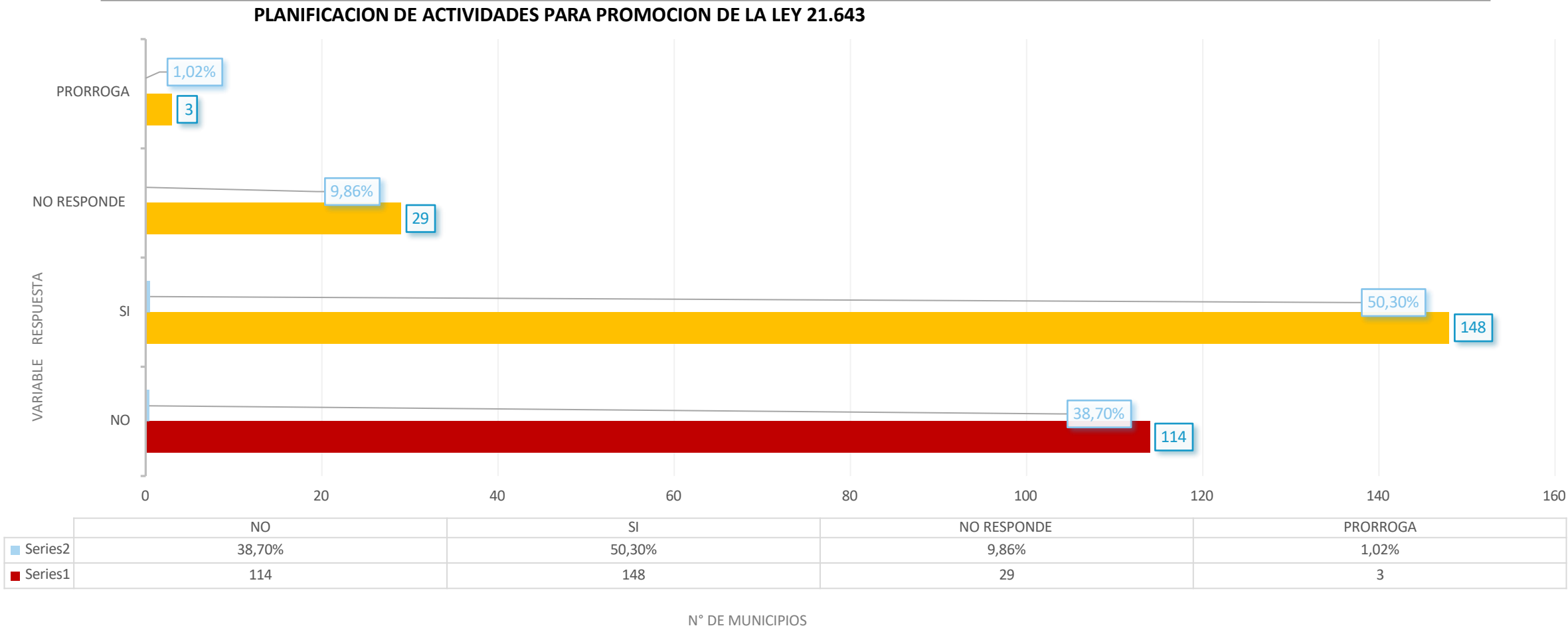


RESPUESTA	NUMERO MUNICIPIOS	%
SI UTILIZA MEDIOS CORREO, AFICHES, CAPSULAS...)	264	89%
NO RESPONDE	27	9,18%
PRORROGA	3	1,20%
TOTAL	294	100%

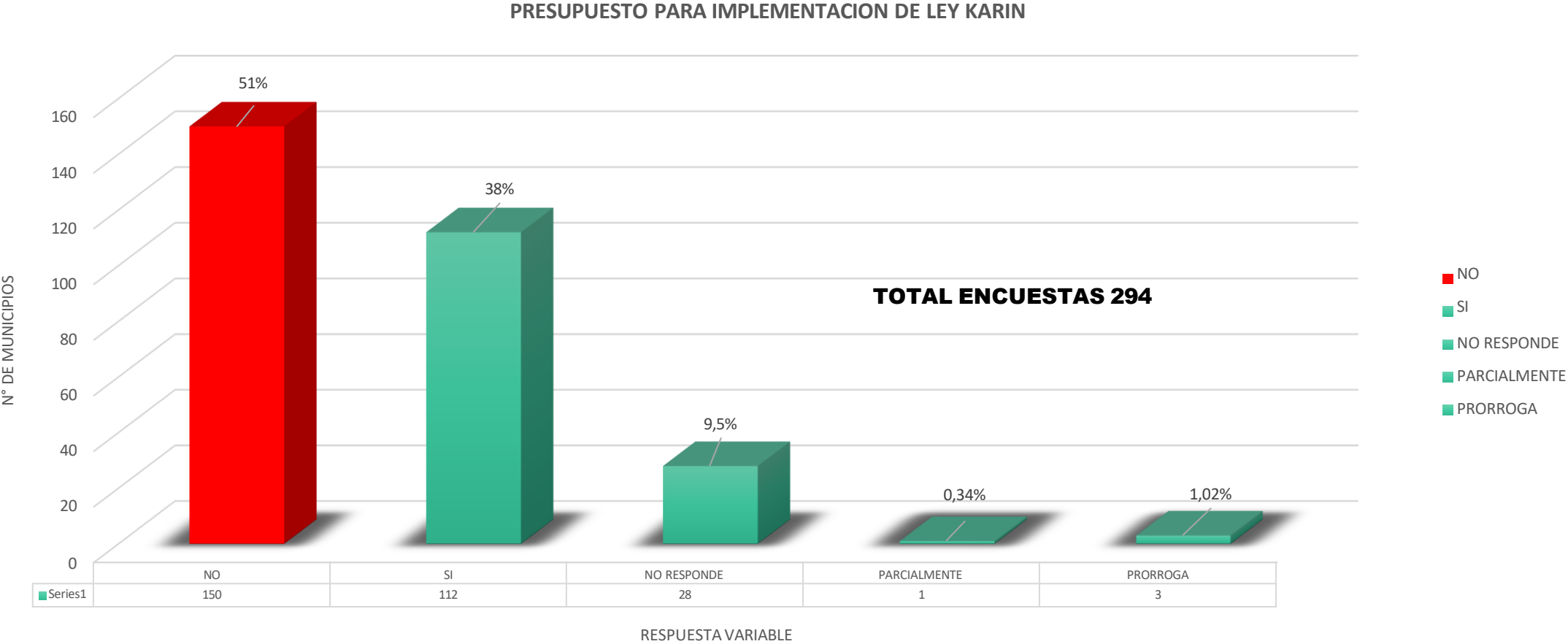
MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS MUNICIPIOS DE CHILE, EN RELACION A LA REUBICACIÓN O PROTECCIÓN TEMPORAL DE LA VÍCTIMA DURANTE LA INVESTIGACIÓN



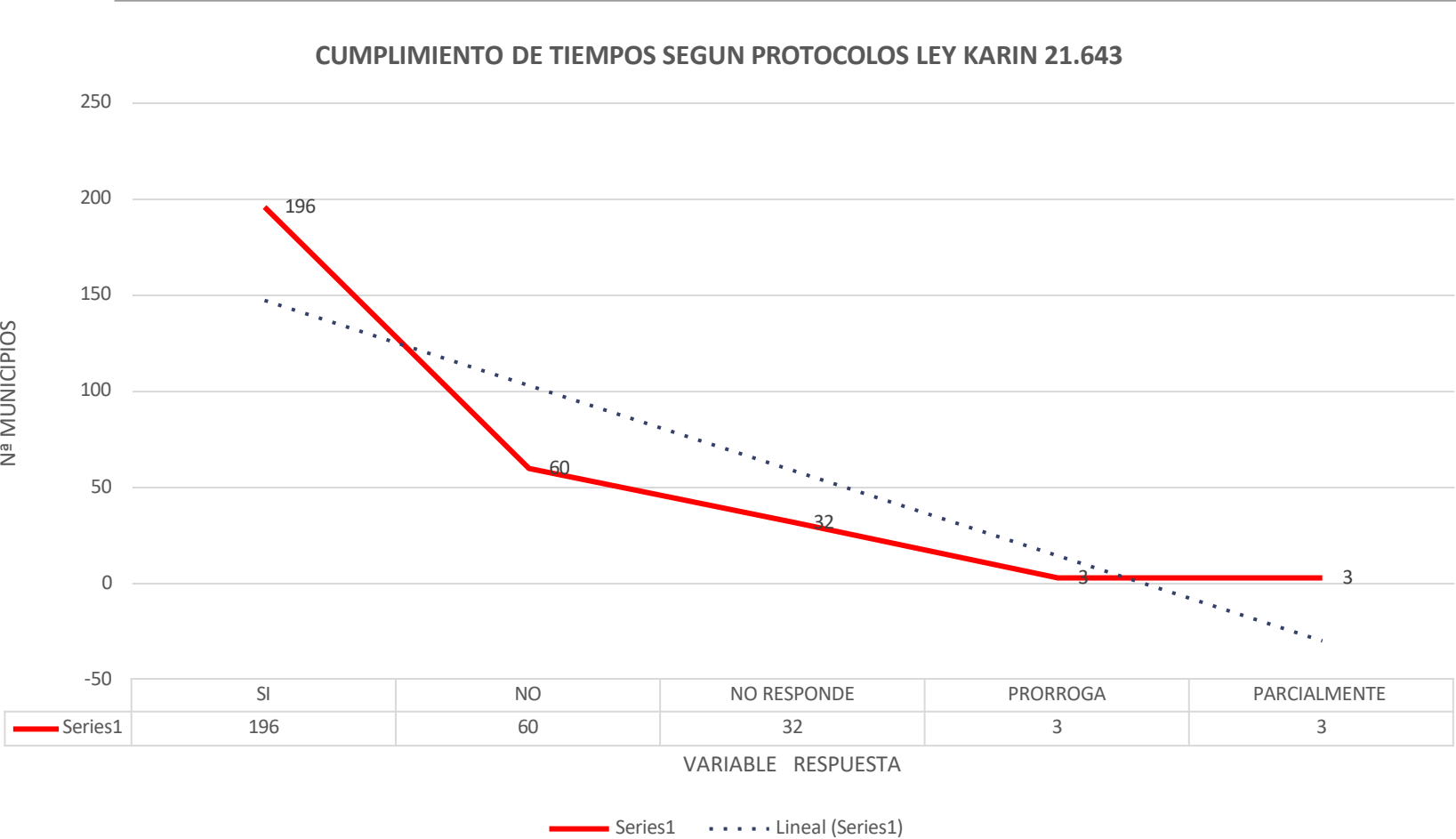
MUNICIPIO CON PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA PROMOCIÓN, DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LEY KARIN PARA EL AÑO 2025-2026



EL MUNICIPIO DISPONE DE PRESUPUESTO ECONÓMICO PARA IMPLEMENTAR LAS ACTIVIDADES PLANIFICADAS PARA EL AÑO 2025 RELACIONADAS A LA PROMOCIÓN, DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LEY KARIN



EN EL CASO DE RECEPCIONAR DENUNCIA DE POR LEY KARIN
LA ENTIDAD CUMPLE CON LOS TIEMPOS SEGÚN LO DICTA LA LEY
Y PROTOCOLOS ELABORADOS DE MANERA INTERNA

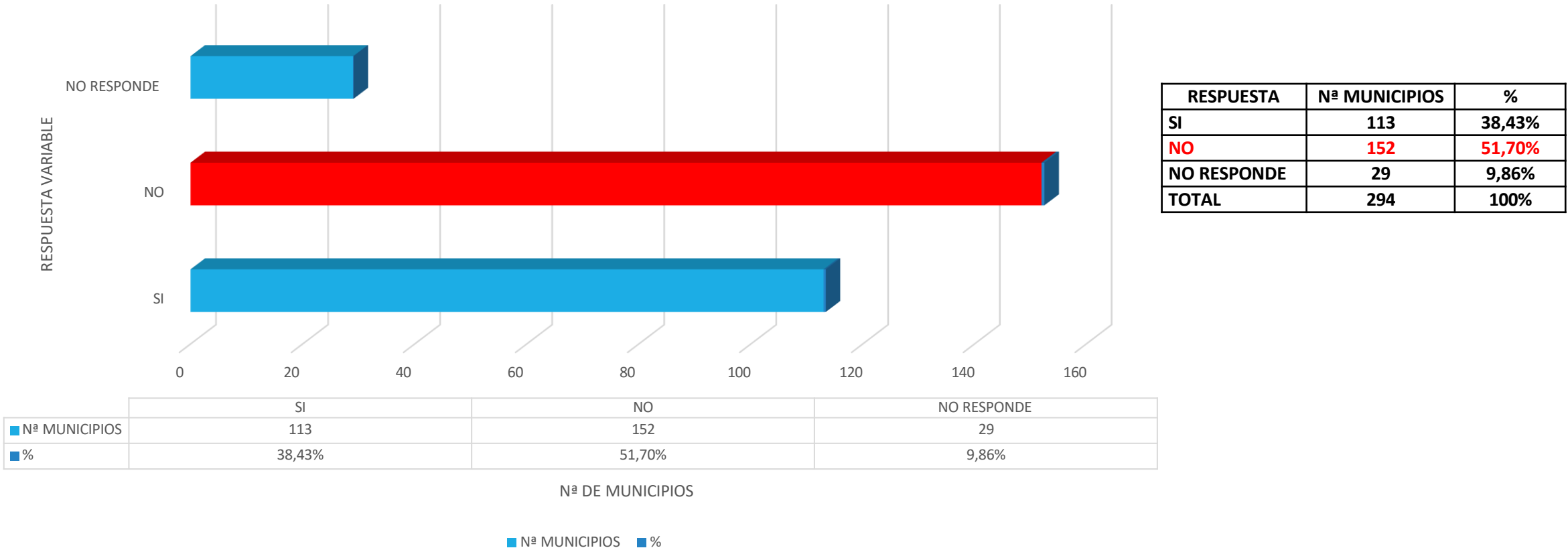


RESPUESTA	Nº MUNICIPIOS	%
SI	196	66%
NO	60	20%
NO RESPONDE	32	10%
PRORROGA	3	1,0%
PARCIALMENTE	3	1,0%
TOTAL	294	100%



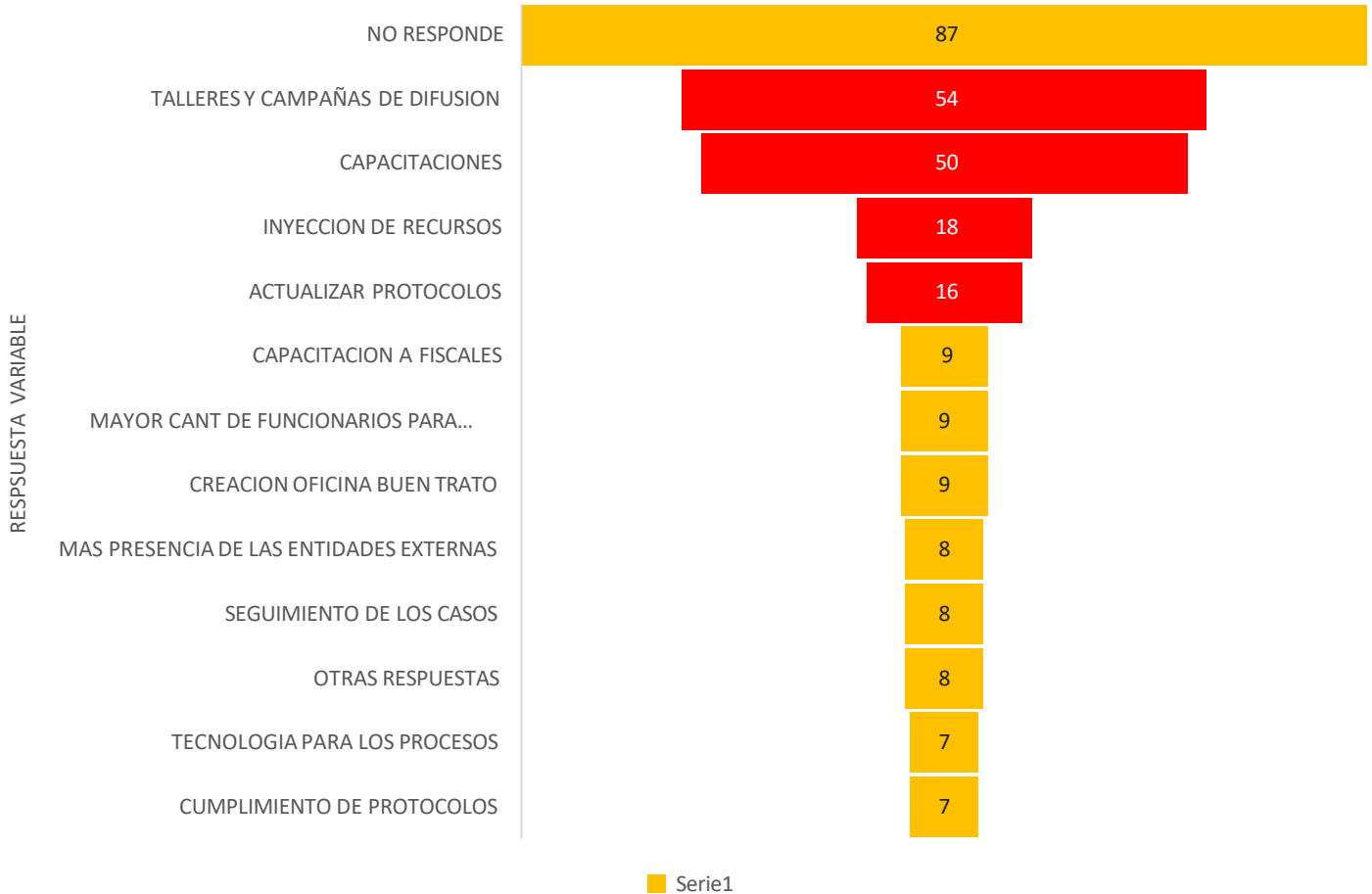
EL MUNICIPIO, HA GESTIONADO INSTANCIA DE CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS FUNDAMENTALES A LOS FISCALES, DESIGNADOS PARA LAS INVESTIGACIONES SOBRE CASOS DE LEY KARIN

CAPACITACION A FISCALES DESIGNADOS



APORTES GENERALES DE LOS MUNICIPIOS DE CHILE EN RELACION A LA IMPLEMENTACION EJECUTADA A ABRIL 2025

APORTES A LA MEJORA DE LA IMPLEMENTACION POR PARTE DE LOS MUNICIPIOS DEL PAIS



RESPUESTA	Nº MUNICIPIOS	%
NO RESPONDE	87	29,59%
TALLERES Y CAMPAÑAS DE DIFUSION	54	18,36%
CAPACITACIONES	50	17%
INYECCION DE RECURSOS	18	6,12%
ACTUALIZAR PROTOCOLOS	16	5,44%
CAPACITACION A FISCALES	9	3,06%
MAYOR CANT DE FUNCIONARIOS PARA IMPLEMENTACION	9	3,06%
CREACION OFICINA BUEN TRATO	9	3,06%
MAS PRESENCIA DE LAS ENTIDADES EXTERNAS	8	2,72%
SEGUIMIENTO DE LOS CASOS	8	2,72%
OTRAS RESPUESTAS	8	2,72%
TECNOLOGIA PARA LOS PROCESOS	7	2,38%
CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS	7	2,38%
SUMARIOS EXTERNOS	2	0,68%
CAPACITACIONES A HONORARIOS	2	0,68%
TOTAL	290	100%

PROPUESTAS DE MEJORAS A LA LEY KARIN N°21.643

- 1) FINANCIAMIENTO ASEGURADO Y DESCENTRALIZADO
- 2) SUPERVISIÓN EFECTIVA DE LA PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN
- 3) OBLIGATORIEDAD DE LA CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 4) ESTABLECER MECANISMOS DE ASISTENCIA TÉCNICA PERMANENTE
- 5) RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS Y ESTÍMULOS
- 6) PROTOCOLOS SIMPLIFICADOS Y QUE RESPONDAN A LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA SERVICIO:
- 7) FORTALECIMIENTO DEL ACOMPAÑAMIENTO A DENUNCIANTES
- 8) CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD
- 9) CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

PROPUESTAS DE MEJORAS A LA LEY KARIN N°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 y funcionarios/as 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 que actualmente existen en gran parte de los Municipios 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 una 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 solo 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 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.

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.

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.

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.

24) Gestionar ante la SUSESO, la modificación del

CAPITULO II, NORMAS ESPECIALES DEL PROCESO DE CALIFICACION

Punto 1: Evaluación Clínica por sospecha de patología mental

Del PROTOCOLO DE PATOLOGIAS DE SALUD MENTAL, que establece que las mutuales en Chile, están facultadas para atender, a través de MEDICOS GENERALES CAPACITADOS, las evaluaciones por patologías de salud mental. **(SOLICITAMOS QUE SEAN PSICOLOGOS LABORALES Y/O PSIQUIATRAS.)**

ACTUALMENTE: “El médico evaluador deberá contar al menos con un curso de 40 horas o más, sobre aspectos generales del seguro y conceptos de salud ocupacional, y cumplir los requisitos de capacitación establecidos en los protocolos de calificación específicos”.

25) Actualización de la calificación de enfermedades de salud mental en Chile, que administran y atienden las MUTUALES DEL PAIS.

Documento preparado por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como referencia para una mayor comprensión de las modificaciones introducidas al Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744 mediante el proyecto de circular sometido a consulta pública

CAPÍTULO II. Normas especiales del proceso de calificación

1. Evaluación clínica por sospecha de ~~patología mental~~ ~~patología de salud mental~~ de origen laboral

La evaluación clínica para ~~enfermedades~~ ~~las patologías de salud~~ ~~mentales~~ deberá comprender, obligatoriamente, la realización de evaluaciones médicas y psicológicas.

La utilización de pruebas psicodiagnósticas es optativa y su uso dependerá de la sospecha diagnóstica que guíe la evaluación:

a. Evaluación médica

Esta evaluación deberá ser realizada por un médico que, además de la capacitación exigida en el [número 2, Capítulo IV, Letra A, de este Título III](#), deberá haber aprobado un curso de 40 horas, sobre patologías de salud mental - incluidas las descritas en el [número 2 del Capítulo I](#) precedente - que, entre otras materias, considere diagnósticos diferenciales, evaluación de origen y generalidades de su tratamiento.

Se debe tener especialmente en consideración que la consulta del paciente puede obedecer a síntomas de carácter psíquico, como desánimo, angustia o desconcentración y también de carácter fisiológico, como trastornos del sueño, de la función digestiva o dolores inexplicables.

Los elementos mínimos que debe contener la evaluación por sospecha de patología ~~de salud~~ mental laboral, corresponden a los establecidos en el [Anexo N°15 "Ficha de evaluación clínica por sospecha de patología mental laboral"](#). El envío al SISESAT de la información contenida en la evaluación clínica por sospecha de patología ~~de salud~~ mental de origen laboral, deberá realizarse a través del documento electrónico definido en el [Anexo N°46 "Documento electrónico de evaluación médica inicial en enfermedad ~~de salud~~ mental"](#), de la Letra H, del Título I del Libro IX.

El equipo evaluador deberá solicitar a la entidad empleadora del trabajador, los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales [CEAL-SM / SUSESO SUSESO-ISTAS 24](#) del centro de trabajo o empresa ~~del trabajador donde cumple funciones el trabajador/a~~, según lo establecido en el protocolo de vigilancia de riesgos Psicosociales Laborales del Ministerio de Salud.

Si la empresa no cuenta con este documento, el organismo administrador le instruirá implementar dicha evaluación.

Santiago, Martes 29 de Julio 2025

Señor
José Francisco Castro
Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Seguridad Social SUSESO
Presente.

Ref.: Solicitud de mejoras al Protocolo de evaluación de Patologías de Salud Mental y Actualización de calificación de Enfermedades profesionales de salud mental.

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente y en representación de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile ASEMUCH, vengo a solicitar a la Honorable Superintendencia, y tenga a bien considerar las siguientes mejoras y actualizaciones en el marco regulatorio vigente, específicamente en el Protocolo de Evaluación de Patologías de Salud Mental y en las normativas que regulan la atención y calificación de enfermedades de salud mental dentro del Sistema de Seguridad Social chileno. Lo anterior en base a información concreta y estudios levantados a través de ASEMUCH.

1. Modificación del Capítulo II, Normas Especiales del Proceso de Calificación, Punto 1: Evaluación Clínica por sospecha de patología mental

Actualmente, el protocolo establece que:

"El médico evaluador deberá contar al menos con un curso de 40 horas o más, sobre aspectos generales del seguro y conceptos de salud ocupacional, y cumplir los requisitos de capacitación establecidos en los protocolos de calificación específicos".

Sin perjuicio del cumplimiento de este requisito por parte de médicos generales capacitados, consideramos que la evaluación clínica inicial de patologías de salud mental debe ser realizada por profesionales especializados, tales como psicólogos laborales y/o médicos psiquiatras, quienes cuentan con la formación académica y experiencia clínica necesarias para abordar de manera profunda, certera y oportuna este tipo de cuadros.

Esto, en concordancia con las crecientes demandas de salud mental en el mundo del trabajo, la complejidad de los diagnósticos, y el principio de especialidad que debe primar en la atención de estas patologías.

2. Solicitud de actualización del protocolo de calificación de enfermedades de salud mental en Chile

Asimismo, solicitamos la actualización de los criterios y estándares que regulan la calificación de enfermedades de salud mental en las mutualidades del país, considerando:

- La evolución clínica y científica en el ámbito de la salud mental laboral.
- La necesidad de protocolos diferenciados para distintos tipos de patologías (ej. trastornos adaptativos, ansiedad, depresión, burnout, etc.).
- Actualización e incorporación de nuevas enfermedades de salud mental, como enfermedades profesionales
- La incorporación de un enfoque psicosocial y laboral en la evaluación, para garantizar un diagnóstico y tratamiento más efectivo.

Estas modificaciones permitirían fortalecer el rol preventivo y reparador del sistema, mejorar la atención a trabajadores y trabajadoras afectadas, y evitar la subcalificación o desestimación de cuadros clínicos reales, con impacto en su salud, desempeño y bienestar.

Esperando una favorable acogida a esta solicitud, quedo atenta a cualquier instancia de diálogo o participación que la SUSESO estime pertinente para avanzar en estas mejoras.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

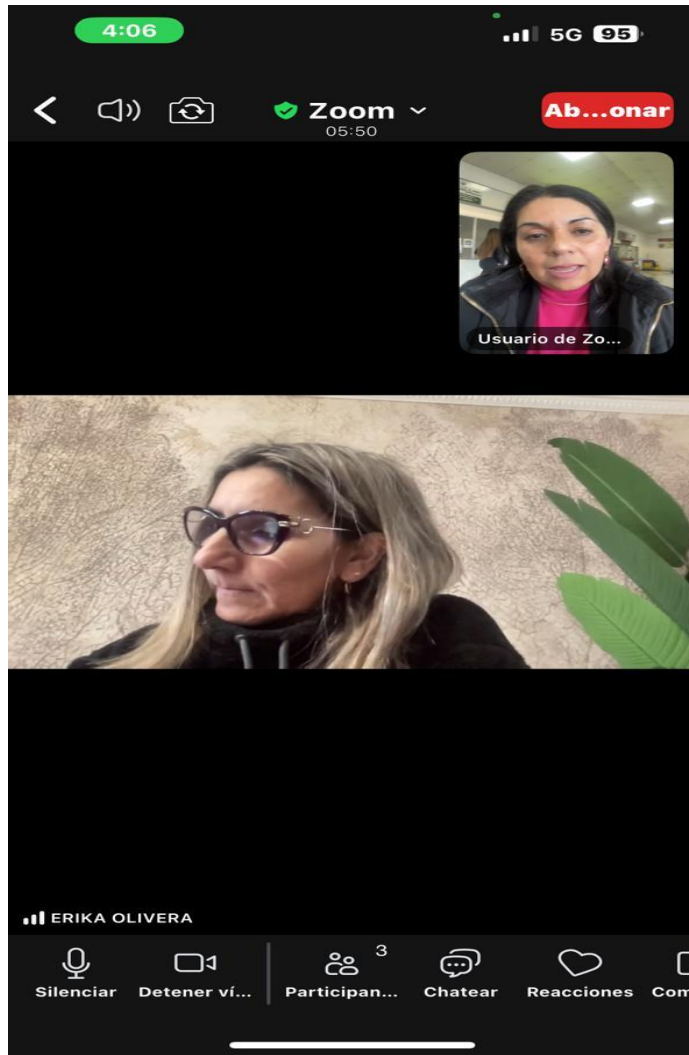
Saluda atentamente,

LORENA MENARES MENARES
DURAN SECRETARIA GENERAL
NACIONAL

MORELIA RIOBO
PRESIDENTA

CAROLINA PAULSEN MONSALVE
DN ENCARGADA COMISION HIGIENE Y SEGURIDAD

DOCUMENTO
A SUSESO



REUNION DIPUTADA ERIKA OLIVERA

CARTAS FORMALES:
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado, Comisión
de Trabajo de la Cámara de Diputadas y Diputados
Levantamiento Comunicado a Asociaciones de BASE.



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 socialización 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 represalias.
- 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.

OFICINAS: CURICO Nº176 - FÓNOS: 22.222.9414 - 2.266.05000 - SANTIAGO
EMAIL: ASEMUCHCHILE@ASEMUCH.CL - www.asemuch.cl



- 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.

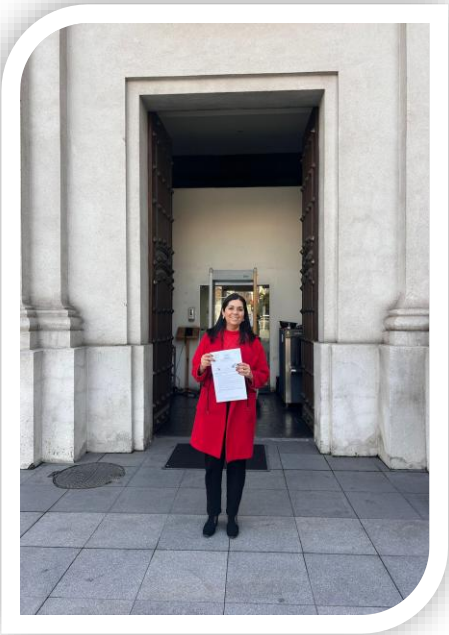
Sin otro particular, les saludan atentamente,

LORENA MENARES MENARES
SECRETARIA GENERAL
ASEMUCH



MORELIA RIOBO DURAN
PRESIDENTA NACIONAL
ASEMUCH

CAROLINA PAULSEN MONSALVE
ENCARGADA COMISION HIGIENE Y SEGURIDAD
ASEMUCH





junio 30 de 2025

Departamento de Gestión Ciudadana
Palacio de La Moneda

RESPUESTA PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

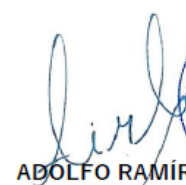
SEÑORA
MORELIA CECILIA RIOBO DURAN
ASEMUCH
PRESENTE

Estimada Morelia:

Por medio de la presente, acuso recibo de la nueva correspondencia que usted hizo llegar a S.E., el Presidente de la República, Gabriel Boric Font, en la que, propone mejoras a la Ley 21.643.

En virtud de que la materia planteada en su carta es competencia del **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, he remitido su presentación a dicha entidad para que se encuentre en conocimiento de su contenido.

Saluda atentamente a usted,



ADOLFO RAMÍREZ SOBARZO
Jefe Departamento de Gestión Ciudadana
Presidencia de la República

A2025-1000
ARS/DNS
Distribución:

SOLICITUD AUDIENCIA LEY LOBBY MINISTERIO DEL TRABAJO

→ La solicitud ha sido enviada con éxito

Folio Solicitud

AL001AW1899797

Datos del receptor

Nombre: Giorgio Boccardo

Cargo: Ministro del Trabajo y Previsión Social

Datos del solicitante

Nombre: CAROLINA ESTER PAULSEN MONSALVE

RUT: 13789256-1 (CHL)

Recuerde que:

- La autoridad deberá pronunciarse dentro de 3 días hábiles sobre la solicitud de audiencia.
- La información entregada podrá modificarse por el lobbista o gestor de interés mientras no exista pronunciamiento de la autoridad a quien se solicitó audiencia.
- La autoridad, con anterioridad a la realización de la audiencia podrá solicitar al lobbista o gestor de interés complemento o aclarar puntos respecto de la información declarada.
- Se podrá negar la audiencia de no cumplir con el deber de informar por parte del lobbista o gestor de interés, salvo resolución fundada en contra.

Cerrar

SOLICITUD AUDIENCIA LEY LOBBY CONTRALORIA NACIONAL



POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

Formulario único
de solicitud de audiencia

Estimado usuario(a):

Con fecha 29-07-2025 02:47:18 su solicitud de audiencia ha sido recepcionada por esta Contraloría General y se le ha asignado el código: A32582 para el año 2025



Gracias