Recepción: 17/10/2025 · Aceptación: 23/12/2025 · DOI: 10.57211/revista.v14i14.249

LEY KARIN EN EL SECTOR PÚBLICO: MITOS Y VERDADES EN SU IMPLEMENTACIÓN

KARIN LAW IN THE PUBLIC SECTOR: MYTHS AND TRUTHS ABOUT ITS IMPLEMENTATION

Paula Pavez Salinas[1], Natalia Möller Pardo[2], Roxana Muñoz Molina[3] y Miguel Ángel Cornejo Rallo[4]

«El mundo del trabajo es un campo de batalla donde alguien puede matar a otro sin correr el riesgo de ser llevado ante un tribunal» Heinz Leymann –psicólogo–.

Resumen

Se realiza un análisis estadístico acerca de la implementación de la ley Karin –ley 21.643–, vigente desde el 1 de agosto de 2024 en Chile. Esta ley establece la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, integrando lineamientos del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Su origen se vincula

1 Es licenciada en Psicología por la Universidad de Santiago de Chile, magíster en Psicología Clínica, doctorada en Psicología. Actualmente se desempeña como académica e investigadora de la Facultad de Educación, Universidad San Sebastián, sede Santiago, Chile, línea de investigación: estudio de las emociones, la regulación emocional, la empatía y los procesos psicosociales que inciden en el bienestar, la convivencia y el aprendizaje. paula.pavez@uss.cl. https://orcid.org/0000-0001-7829-8490

2 Es trabajadora social, magíster en Psicología Social y doctorada en Psicología por la Universidad de Santiago de Chile; funcionaria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; docente del Programa de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Educación Continua de la Pontificia Universidad Católica de Chile, docente a honorarios de la Facultad de Gobierno de la Universidad de Chile, en la Escuela de Administración Pública, línea de investigación: bienestar social y políticas públicas, gestión organizacional del sector público, liderazgo y resolución de conflictos en el sector público. nmoller@minjusticia.cl. https://orcid.org/0000-0003-2545-575XEs

3 Es magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de Chile, con experiencia en materias de derecho laboral, civil, familia y corporativo; diplomada en litigación penal y estrategias en juicios orales; asesora de empresas; experta en ley 21.643 en la Comisión del Senado para dicha ley. rmunoz@rmmabogados.cl

4 Es magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de Chile, con experiencia en materias de derecho laboral, civil, familia y corporativo; diplomada en litigación penal y estrategias en juicios orales; asesora de empresas; experta en ley 21.643 en la Comisión del Senado para dicha ley. rmunoz@rmmabogados.cl

al caso de Karin Salgado, funcionaria que en 2019 se quitó la vida tras sufrir acoso laboral persistente, lo que evidenció vacíos normativos y la necesidad de fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores. Este artículo, basado en datos oficiales obtenidos en virtud de la Ley de Transparencia y reportes institucionales, analiza la implementación de la ley Karin en el sector público durante su primer semestre de vigencia. Se presentan cifras relevantes: 5.214 denuncias registradas –agosto-diciembre 2024–, concentradas principalmente en los ministerios de Salud, Educación y Justicia, con un 67,8 % de denunciantes mujeres. Asimismo, se identifican avances en la adopción de protocolos institucionales y se discuten mitos comunes, como la creencia de que la ley solo se aplica al sector privado. El estudio concluye que, aunque la ley Karin constituye un hito normativo, su efectividad requiere cambios culturales, capacitación constante y un seguimiento estadístico sostenido, para erradicar el acoso y la violencia laboral en el sector público.

Abstract

A statistical analysis is conducted on the implementation of the Karin Law –Law 21,643–, effective August 1, 2024, in Chile. This law establishes the obligation to prevent, investigate, and punish workplace harassment, sexual harassment, and violence at work, integrating guidelines from International Labor Organization [ILO] Convention 190. Its origin is linked to the case of Karin Salgado, a public servant who took her own life in 2019 after experiencing persistent workplace harassment. This highlighted regulatory gaps and the need to strengthen the protection of workers' rights. This article, based on official data obtained through the Transparency Law and institutional reports, analyzes the implementation of the Karin Law in the public sector during its first six months in force. Relevant figures are presented: 5,214 complaints were registered –August-December 2024–, concentrated mainly in the Ministries of Health, Education, and Justice, with 67.8 % of the complainants being women. Progress is also identified in the adoption of institutional protocols, and common myths are discussed, such as the belief that the law only applies to the private sector. The study concludes that, although the Karin Law constitutes a regulatory milestone, its effectiveness requires cultural changes, ongoing training, and sustained statistical monitoring to eradicate harassment and workplace violence in the public sector.

1. Introducción. La ley de acoso laboral y acoso sexual: una deuda histórica en democracia

A pesar del retorno a la democracia en Chile en los años 90, la legislación de derechos laborales, particularmente frente al acoso, ha avanzado lentamente. Fue recién en 2012 cuando el país comenzó a regular formalmente el acoso laboral y en 2005 cuando se promulgó la ley contra el acoso sexual, tras décadas de movilización social y presión desde organizaciones feministas y de derechos humanos.

El fenómeno del acoso laboral comenzó a visibilizarse con mayor fuerza a partir de los años 70, en medio de procesos de globalización, industrialización y un aumento sostenido en la participación femenina en el mundo del trabajo. Sin embargo, tanto en sus manifestaciones como en sus consecuencias, la ausencia de una perspectiva de género ha invisibilizado la experiencia particular de las mujeres frente a estas formas de violencia, especialmente cuando estas exigen respuestas públicas que resguarden sus derechos fundamentales.

Casos como el de Karin Salgado, funcionaria que se quitó la vida tras denunciar acoso laboral sin recibir respuesta efectiva del sistema, revelan la gravedad de la omisión institucional y el vacío legal existente durante décadas. Su historia se convierte en símbolo y motor de una transformación normativa que busca resguardar la salud mental, la dignidad y la justicia en los entornos laborales.

En términos legislativos Chile estaba rezagado, pues el acoso laboral comenzó a discutirse en el Congreso en 2003, pero solo en 2012 se promulgó la ley 20.607 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012a), incorporando al Código del Trabajo una definición explícita y procedimientos específicos para abordar esta problemática. Esta ley define el acoso laboral como «toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores» (Fraga You, 2014). En tanto, se entiende que los efectos de esta violencia no son menores, pues en lo individual puede generar cuadros de ansiedad, depresión y estrés crónico; a nivel organizacional, ausentismo, deterioro del clima laboral y reducción de la productividad (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

Uno de los aspectos relevantes de la vuelta de la democracia, a inicios de la década de los años 90, fue el Estado de derecho, entendido como principio de gobernanza en el que todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están sometidas a leyes que se promulgan públicamente, se hacen cumplir por igual y se aplican con independencia,

además de ser compatibles con las normas y los principios internacionales de derechos humanos (Diario Constitucional, 2025).

En este marco, se exige que se adopten medidas para garantizar el respeto de los principios de primacía de la ley, igualdad ante la ley, separación de poderes, participación en la adopción de decisiones, legalidad, no arbitrariedad, así como transparencia procesal y legal.

Consecuentemente, se abre la discusión en el Congreso Nacional con varios proyectos de ley relativos a la situación de las mujeres en Chile, entre ellos, uno específico al acoso sexual en el ámbito del trabajo.

En esa línea, se inició la tramitación del proyecto de ley sobre acoso sexual que llegaría a convertirse en ley en 2005 con la publicación de la ley 20.005, durante el gobierno del presidente Ricardo Lagos Escobar. Esta ley modificó el Código del Trabajo, estableciendo que comete acoso sexual quien realiza, en forma indebida y por cualquier medio, «requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo» (ley 20.005, artículo 1, n.º 1, letra a).

Si bien el acoso sexual no hace distinción de sexo, la literatura especializada y los organismos internacionales coinciden en señalar que constituye una manifestación concreta de violencia de género y, particularmente, de violencia contra las mujeres. Desde una perspectiva más amplia, este fenómeno ha sido entendido como una forma de exclusión de las mujeres de los espacios públicos, al reforzar su rol sexual y su adscripción al ámbito doméstico, en contraposición a un espacio público percibido como amenazante. Este aspecto resulta especialmente relevante si se considera que una de las formas más antiguas y generalizadas de hostigamiento sexual hacia las mujeres es la que se produce en las calles, es decir, en el espacio público por antonomasia (Toledo Vásquez, 2006).

Este contexto se entrelaza con otros procesos relevantes, como la activación del movimiento feminista en la transición democrática, la creación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991 y la ratificación de tratados internacionales como la Convención de Belém do Pará en 1994. Esta última definió la violencia contra la mujer como «cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado» (Convención de Belém do Pará, 1994). Asimismo, el crecimiento sostenido de la participación femenina en la fuerza laboral hizo evidente la necesidad de modernizar la legislación. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas [INE], en 1986 las mujeres representaban el 29,1 % de la fuerza laboral, cifra que ascendió al 36,5 % en los 2000 y alcanzó un 52,3 % en el trimestre agosto-octubre de 2024, frente a un 71,3 % de los hombres (INE, 2024).

2. El acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral: conceptos en el mundo

2.1. Legislación internacional sobre acoso laboral o *mobbing*

La violencia laboral ha sido conceptualizada en distintas disciplinas, pero adquiere especial relevancia desde el punto de vista del poder. Para Michel Foucault, el poder se ejerce en todas partes y la violencia es su forma más extrema. En el ámbito laboral, dicho poder puede manifestarse a través de abusos verbales o físicos (Toscano López, 2016).

Desde la década de los 80, la psicología social y organizacional ha acuñado diversos términos para referirse a esta problemática: hostigamiento laboral, *mobbing*, *bullying*, intimidación, acoso laboral, acoso moral en el trabajo y terror psicológico (Peralta, 2004). Todos ellos buscan describir una realidad en la que el abuso de poder puede arraigarse en cualquier sistema organizacional que carezca de mecanismos adecuados de prevención y control.

La Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2003) ha advertido que la sensibilización sobre el acoso psicológico en el trabajo es fundamental. Esta debe enfocarse en el reconocimiento y prevención de conductas agresivas y amenazantes, ejercidas por uno o más miembros de una organización hacia otro.

La Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2019) define el acoso como cualquier acto, conducta, declaración o solicitud que, aunque pudiera parecer trivial, se perciba como ofensivo, humillante, discriminatorio o violento. Esta definición se aplica a toda persona protegida por convenios internacionales ratificados y se extiende incluso a la vida privada de las víctimas.

Es importante destacar que las organizaciones no están diseñadas para generar acoso; sin embargo, son las personas o grupos dentro de ellas quienes lo ejecutan, aprovechando debilidades estructurales o culturales que lo permiten.

Uno de los primeros en conceptualizar esta forma de violencia fue el psicólogo Heinz Leymann, quien en los años 90 definió el *mobbing* como un proceso de violencia psicológica extrema, sistemática y prolongada. Esta tiene por objetivo destruir la reputación, red de apoyo y estabilidad emocional de la víctima, hasta que abandone voluntariamente el lugar de trabajo (Leymann, 1996).

Por su parte, Marie-France Hirigoyen profundizó en la noción de acoso moral, describiéndolo como una forma de violencia «en pequeñas dosis», difícil de identificar, pero altamente destructiva. Se trata de conductas abusivas que,

por su reiteración o sistematización, atentan contra la dignidad y la integridad psíquica o física de una persona, degradando el entorno laboral (Hirigoyen, 2001). Según esta autora, no todo conflicto o malestar configura acoso, pues el estrés, las críticas aisladas o las malas condiciones laborales no equivalen, por sí solos, a acoso moral (Bosqued Lorente, 2005).

Las ideas de Leymann sirvieron de base para que el concepto de *mobbing* se incorporara en el ámbito del derecho. Así, en varios países desarrollados, la psicología social brindó el sustento científico necesario para que el legislador reconociera el daño psíquico de las víctimas, mientras que el derecho centró su atención en la vulneración de derechos fundamentales como la integridad psíquica, honra, privacidad y no discriminación (Caamaño Rojo & Ugarte Cataldo, 2014; Ugarte Cataldo, 2012). A continuación, se presentan ejemplos legislativos internacionales:

1) Suecia fue pionera en legislar sobre acoso laboral en 1993 mediante la Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales, con un enfoque preventivo. Esta impone al empleador la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral sano y adoptar una posición clara frente al acoso (Morales Ramírez, 2016).

2) España tipifica el acoso en el ámbito penal. El artículo 173 del Código Penal sanciona actos hostiles reiterados en contextos laborales, incluso si no alcanzan el umbral del «trato degradante» (Gobierno de España, 1995).

3) En Francia, la ley 2002-73, de Modernización Social, incorporó el acoso moral al Código del Trabajo –artículos L122-49 a L122-54– y al Código Penal –artículo 222-33-2–, castigándolo con un año de prisión y multas de hasta 15.000 euros. Las organizaciones sindicales pueden representar a la víctima ante la justicia (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012b).

4) En Reino Unido, leyes como la Protection from Harassment Act –1997– y la Dignity at Work Act –2001– permiten el despido inmediato y castigan el acoso con prisión de hasta seis meses, además de sanciones económicas (Carruthers Law, 2025).

5) En Australia, el estado de Victoria promulgó en 2011 la Ley Brodie, que penaliza el acoso laboral grave con hasta diez años de cárcel. Esta ley se inspiró en el caso de Brodie Panlock, una trabajadora que, tras sufrir acoso constante, se suicidó en 2006. Su historia impulsó un cambio legislativo contundente (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012b).

En América Latina, la evolución normativa ha sido más dispar. A continuación, se presentan ejemplos de avances desiguales en la región:

1) Colombia reguló el acoso laboral en 2006 mediante la ley 1010, con enfoque preventivo y sancionatorio (Motta Cárdenas, 2008).

2) En Argentina, aunque no existe normativa federal sobre *mobbing*, varias provincias lo han regulado y los tribunales lo han abordado desde la perspectiva del acoso moral (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012a: 21).

3) En Brasil, el acoso laboral no está regulado a nivel federal, pero más de 80 proyectos de ley han sido presentados en diferentes estados. Río de Janeiro fue pionero con la ley provincial 3.921, de 2002, que prohíbe el acoso moral en las instituciones públicas de los tres poderes (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012a: 18).

3. Ley 21.643: acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo

La ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo para abordar de manera integral la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, del acoso sexual y de otras formas de violencia en el trabajo, se origina mediante una moción parlamentaria presentada el 14 de junio de 2022 en la Cámara de Diputados. Esta iniciativa fue impulsada por los parlamentarios Luis Cuello, Daniella Cicardini, Mauricio Ojeda, Camila Musante, Andrés Celis, Ximena Ossandón y Érika Olivera.

Promulgada en enero de 2024 por el presidente Gabriel Borić, quien destacó que la norma «demuestra que podemos hacer de Chile un país más seguro, amable y respetuoso» (Prensa Presidencia, 2024), la ley entró en vigencia el 1 de agosto de 2024, marcando un hito en la protección de los derechos laborales.

Dentro de sus principales modificaciones normativas, la ley Karin incorpora nuevas definiciones legales y procedimientos alineados al Convenio 190 de la OIT, recientemente ratificado por Chile. Entre sus cambios más relevantes destaca:

1) La incorporación de un inciso final al artículo 13 de la ley 18.575, estableciendo que la función pública debe garantizar un entorno libre de violencia, acoso laboral y sexual, obligando a los órganos de la Administración del Estado a adoptar medidas de prevención, investigación y sanción.

2) La eliminación del requisito de «conductas reiteradas» para configurar el acoso laboral, flexibilizando así los criterios de identificación y sanción.

3) El artículo 14, que obliga a los jefes de servicio a informar semestralmente los canales de denuncia y los mecanismos de acceso a prestaciones de seguridad social, reforzando la rendición de cuentas y la trazabilidad institucional.

Asimismo, la ley integra explícitamente la perspectiva de género, en concordancia con la ley 21.675, la cual obliga a los órganos del Estado a actuar bajo principios de igualdad, no discriminación, autonomía de las mujeres y respeto de los derechos humanos.

3.1. Primeros efectos y desafíos

A menos de un año de su implementación, ya se observan tensiones y aprendizajes. Un estudio del Observatorio Social de la Universidad del Alba reveló que el 43 % de los trabajadores del sector público no percibe cambios significativos en el clima laboral tras la entrada en vigor de la ley. El decano Cristián Monckeberg subrayó que «la ley por sí sola no puede transformar la cultura laboral», ya que los cambios necesarios son más profundos y atraviesan dinámicas sociales complejas (Radio Cooperativa, 2025).

Estas percepciones se enmarcan en datos históricos: en 2020, el sector público registró 1.288 denuncias formales –46,6 % por acoso laboral, 42,1 % por maltrato laboral y 11,3 % por acoso sexual–, siendo el 72,6 % presentadas por mujeres (Universidad Central, 2021). Este patrón se mantiene tras la entrada en vigor de la ley Karin, confirmando la importancia de integrar la perspectiva de género. Además, una encuesta de marzo de 2024 realizada por Vertical Hunter (2024) reveló que el 69,5 % de los trabajadores reconoció haber sido víctima de acoso laboral en algún momento de su vida profesional, destacando como manifestaciones más comunes el maltrato verbal o escrito –52 %– y la indiferencia de jefaturas o colegas –31 %–, lo que evidencia un problema estructural que trasciende sectores.

3.2. Orientaciones y lineamientos para la implementación

El Servicio Civil ha emitido directrices para que los organismos públicos ajusten sus procedimientos de denuncia, investigación y sanción a las modificaciones al Estatuto Administrativo (Servicio Civil, 2024). Cada institución debe elaborar e implementar un protocolo de prevención, siguiendo las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social [Suseso] y los organismos administradores de la ley 16.744, los cuales pueden prestar asesoría técnica (circular 3813/2024).

En materia de investigación, los servicios deben aplicar lo establecido en el instructivo de la Contraloría General de la República (dictamen E516610/2024) y en los lineamientos del Servicio Civil (2024). La correcta implementación de estas orientaciones será fundamental para evaluar y fortalecer las estrategias preventivas y correctivas que acompañen la evolución de la ley Karin.

3.3. Análisis estadístico descriptivo de la implementación del primer semestre de la ley Karin

En agosto de 2025 se cumple un año desde la entrada en vigencia de la ley 21.643, la cual impone a los empleadores la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Entre sus principales exigencias destaca la prevención, que implica capacitar periódicamente a los trabajadores e informarles semestralmente sobre los canales habilitados para la recepción de denuncias (circular 3813/2024). A este marco se suma la ley 21.724, publicada el 3 de enero de 2025, que dispuso que los empleadores deben reportar a los organismos administradores de la ley 16.744 todas las denuncias recibidas y las acciones adoptadas en materia de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (ley 21.724, artículo 79).

El primer reporte oficial de aplicación de la ley Karin corresponde al período comprendido entre agosto y diciembre de 2024 y revela cifras relevantes tanto en el sector público como en el privado. En el sector público se contabilizaron 5.214 denuncias en total, de las cuales 3.376 correspondieron a acoso laboral, 1.666 a violencia en el trabajo y 172 a acoso sexual. La distribución geográfica muestra que la región Metropolitana concentró el 28,7 % de las denuncias, seguida por Valparaíso con un 14,7 % y La Araucanía con un 7,2 %. El perfil de quienes denunciaron mantiene una tendencia marcada por el género, con un 67,8 % de mujeres, un 30,5 % de hombres y un 0,27 % de personas no binarias, lo que confirma el impacto diferenciado de estas conductas en la población femenina (expediente 5135/2025).

El análisis por ministerios indica que el Ministerio de Salud fue el que acumuló la mayor cantidad de denuncias, alcanzando 3.290 casos, mientras que el Ministerio de Educación registró 817 denuncias y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 228. En este último, más del 90 % de las denuncias se originaron en servicios dependientes, como Gendarmería de Chile que cuenta con más de 19.000 funcionarios. Un patrón similar se observa en Salud y Educación, donde la mayor parte de los casos proviene de sus organismos dependientes.

En el ámbito privado, la Dirección del Trabajo informó que se recibieron 21.864 denuncias relacionadas con acoso laboral, sexual y violencia bajo el marco de la ley Karin. De este total, 9.151 casos, equivalentes al 42 %, fueron clasificados específicamente como denuncias bajo esta ley, mientras que 7.679 casos, equivalentes al 35 %, no se clasificaron de ese modo, quedando el resto en otras categorías administrativas. El perfil de los denunciantes es similar al del sector público, con un 67,8 % de mujeres, un 30,5 % de hombres y un 1,7 % de casos sin declaración de sexo. En cuanto a las causas de las denuncias en proceso de fiscalización activa, el 86,7 % correspondió a acoso laboral, el 6,6 % a acoso sexual y el 6,7 % a violencia en el trabajo.

Además, de las 957 denuncias que ya habían finalizado su tramitación, se constató vulneración en un 27,8 %, es decir, 266 casos, mientras que en un 72,2 %, equivalentes a 691 casos, no se acreditó infracción alguna. Estas fiscalizaciones derivaron en la aplicación de 323 multas, por un monto total de $ 700.012.346, según informó la Dirección del Trabajo en 2025.

Pese a estos avances en la recopilación de datos, existe un vacío relevante debido a que no se cuenta con información pública sobre el perfil de los denunciados ni de quiénes efectivamente fueron sancionados. Esta falta de detalle limita la posibilidad de generar protocolos más precisos de prevención de riesgos psicosociales y dificulta la elaboración de estrategias de capacitación y sensibilización más específicas para cada tipo de organización, ya sea del sector público o privado, y diferenciadas por rubros o características estructurales.

3.4. Descripción estadística de las denuncias recibidas en el sector público en el marco de la ley Karin

Como parte del seguimiento a la implementación de la ley 21.643, se solicitó información por Ley de Transparencia a distintas entidades públicas. La ley 20.285 garantiza el derecho de acceso a la información pública, estableciendo que los actos, resoluciones e información generada con presupuesto público deben ser accesibles, salvo excepciones específicas.

En respuesta, la Dirección Nacional del Servicio Civil entregó antecedentes oficiales mediante la resolución exenta PIN-RE-00243-2025, de fecha 30 de abril de 2024. Dichos datos corresponden al período comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2024 y son la base del presente análisis.

Respecto del cumplimiento normativo, se informó que, de las 223 instituciones públicas de la Administración central, 207 –92,8 %– declararon contar con un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo [VALS], y 202 de ellas aseguraron tenerlo actualizado según los nuevos lineamientos de la ley Karin. Esto evidencia una amplia adopción formal, aunque no necesariamente garantiza su impacto efectivo en la práctica.

En cuanto a las denuncias recibidas durante el período, se registraron 5.214 casos en el sector público: 3.376 correspondieron a acoso laboral, 1.666 a violencia en el trabajo y 172 a acoso sexual. Al analizar su distribución por ministerios, los mayores volúmenes se concentraron en el Ministerio de Educación –3,0 %–, el Ministerio de Salud –1,9 %–, el Ministerio de Agricultura –1,6 %–, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo –1,5 %– y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos –0,8 %–.

Cuando las denuncias se comparan con la dotación de personal según el decreto con fuerza de ley 29/2005, del Ministerio de Hacienda, el orden cambia. Las

mayores tasas relativas se registraron en la Secretaría General de Gobierno −5,2 %−, seguida por el Ministerio de Educación −3,0 %−, el Ministerio de Bienes Nacionales −2,9 %− y el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones −2,1 %−.

Estos datos evidencian que no basta con observar el número absoluto de denuncias, sino que es necesario analizar su relación con la cantidad de funcionarios para identificar focos críticos. Este enfoque permite detectar posibles problemas estructurales, liderazgos conflictivos o condiciones de trabajo particulares. A medida que la implementación de la ley Karin avance, será fundamental revisar los informes de riesgos psicosociales de cada institución, desagregar datos por divisiones o unidades y determinar si las denuncias se concentran en funcionarios de carrera o de confianza política. Este análisis contribuirá a perfilar patrones de comportamiento de quienes ejercen acoso, visibilizando dinámicas que hasta ahora formaban parte de una cultura organizacional informal y favoreciendo una transformación sostenible en las relaciones laborales del Estado.

Estas interrogantes se podrán ir respondiendo con el avance de esta nueva ley. Se detalla:

Tabla 1

Número de denuncias VALS en el trabajo recibidas según ministerio, por orden ascendente/descendente, y por cantidad de funcionarios

Número de denuncias	Violencia en el trabajo	Acoso laboral	Acoso sexual	Total	Dotación máxima DFL 29/2005	% de denuncias según dotación
Ministerio de Salud	1.396	1.822	72	3.290	173.873	1,9 %
Ministerio de Educación	171	627	19	817	27.360	3,0 %
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	16	196	16	228	28.955	0,8 %
Ministerio de Agricultura	11	95	10	116	7.371	1,6 %
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	8	72	8	88	6.027	1,5 %
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	11	66	5	82	6.456	1,3 %
Ministerio de Desarrollo Social y Familia	9	71	1	81	6.244	1,3 %
Ministerio de Defensa Nacional	5	60	12	77	6.601	1,2 %
Ministerio de Obras Públicas	7	61	5	73	7.513	1,0 %
Ministerio de Hacienda	8	49	6	63	11.612	0,5 %
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	13	42	4	59	7.549	0,8 %
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	1	54	2	57	4.420	1,3 %

Número de denuncias	Violencia en el trabajo	Acoso laboral	Acoso sexual	Total	Dotación máxima DFL 29/2005	% de denuncias según dotación
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	1	42	4	47	3.166	1,5 %
Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	0	24	3	27	1.272	2,1 %
Gobiernos regionales	3	16	1	20	2.370	0,8 %
Ministerio del Deporte	0	17	0	17	1.201	1,4 %
Ministerio Secretaría General de Gobierno	0	14	0	14	578	2,4 %
Ministerio de Bienes Nacionales	0	10	0	10	345	2,9 %
Ministerio de Minería	4	5	1	10	702	1,4 %
Ministerio de Energía	1	8	1	10	1.044	1,0 %
Ministerio de Relaciones Exteriores	0	10	0	10	2.103	0,5 %
Min. Secretaría General de la Presidencia de la República	0	9	0	9	173	5,2 %
Min. de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación	0	3	1	4	591	0,7 %
Ministerio del Medio Ambiente	1	2	0	3	1.291	0,2 %
Presidencia de la República	0	1	1	2	375	0,5 %
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	0	0	0	0	688	0,0 %
Total	**1.666**	**3.376**	**172**	**5.214**	**309.880**	**1,7 %**

Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

En la tabla anterior, es relevante señalar que al analizar el dato de denuncias –5.214–, de acuerdo con lo entregado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, existen 10 servicios, con la mayor cantidad de denuncias en el país, lo que representa al 46 % del total de organismos denunciados.

En el supuesto de que, en el año 2026, se diesen a conocer los perfiles de aquellos funcionarios denunciados que fueron sancionados como acosadores laborales o sexuales, se podrían levantar características de los rasgos de personalidad que se dan en ellos, así como de comportamientos o motivaciones, tal como se hace en otros países.

Recordemos que el acosador laboral y el acosador sexual suelen ser individuos con características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales, que han sido investigadas por la psiquiatría y la psicología, generándose vasta evidencia científica a nivel internacional, labor que sería interesante repetir a nivel nacional. Así también, podrían identificarse, en la cultura organizacional del sector público, si existen patrones que sean variables comunes que favorecen este tipo de conductas. Se detalla:

Tabla 1.1

Número de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, recibidas, según sexo de persona denunciante, servicio y ministerio

	Institución	Violencia laboral			Acoso laboral			Acoso sexual			Total			Total	%
		M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB	M	H	NB		
1	Servicio de Salud Araucanía Sur	237	96	0	73	16	0	8	1	0	318	113	0	431	8 %
2	Servicio de Salud del Reloncaví	245	58	6	47	12	0	4	0	0	296	70	6	372	7 %
3	Junta Nacional de Jardines Infantiles	86	1	0	227	6	0	8	1	0	321	8	0	329	6 %
4	Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota	138	35	0	104	38	0	4	1	0	246	74	0	320	6 %
5	Servicio de Salud Metropolitano Sur	14	1	0	161	47	1	9	1	0	184	49	1	234	4 %
6	Servicio de Salud Metropolitano Oriente	54	13	0	99	35	0	5	0	0	158	48	0	206	4 %
7	Servicio de Salud Los Ríos	69	32	0	25	11	2	0	0	0	94	43	2	139	3 %
8	Servicio de Salud Tarapacá	39	13	0	61	20	0	4	1	0	104	34	0	138	3 %
9	Servicio de Salud Metropolitano Central	0	0	0	95	32	0	4	1	0	99	33	0	132	3 %
10	Gendarmería de Chile	0	0	0	64	42	0	9	0	0	73	42	0	115	2 %
		882	249	6	956	259	3	55	6	0	1.893	514	9	2.416	46 %
													TOTAL	**5.216**	

Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

Lo anterior es coincidente con un estudio en España, el que concluyó que los sectores más perjudicados por violencia física o verbal coinciden con los más afectados por acoso laboral, siendo el área de la Administración pública, la con mayor violencia ocasional o frecuente, con un 26,9 %; violencia habitual en sanidad, con el 6,8 %; seguida por los servicios empresariales con el 5,2 %; y la educación con el 3,9 % (Piñuel y Zabala & Oñate Cantero, 2006).

Sobre la base de lo descrito, sería importante dar acceso por medio de transparencia activa, a los informes históricos del «Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo» y el cuestionario CEAL-SM/Suseso[5], de las carteras ministeriales y sus servicios, para ver si esos indicadores se relacionan

5 El CEAL-SM/Suseso tiene por objetivo identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para proteger la salud mental de los trabajadores, midiendo la exposición a estos factores, la promoción de acciones preventivas y la creación de un ambiente laboral seguro y saludable, por ello, permite evaluar el impacto de esos riesgos, para controlar, mitigar, o eliminar los efectos de esos riesgos.

con aumentos o no de denuncias de este tipo, a nivel de la organización para mejorar el bienestar y la salud mental en el entorno laboral cuando se identifican ambientes de riesgo «medio o alto».

3.5. Denuncias desde perspectiva de género

La ley Karin incorpora la perspectiva de género como un eje fundamental para abordar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Este enfoque reconoce las desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y disidencias, permitiendo comprender cómo las normas, estereotipos y prácticas culturales influyen en la ocurrencia de estas situaciones. La ley, por tanto, no solo busca sancionar las conductas, sino también prevenirlas y transformar los entornos laborales en espacios seguros, inclusivos y equitativos.

Uno de los mitos que ha circulado tras su entrada en vigor es que esta legislación podría perjudicar el empleo femenino. Sin embargo, no existe evidencia científica ni datos económicos que sustenten esa afirmación. Por el contrario, la ley no impone restricciones a la contratación de mujeres, sino que promueve la protección de derechos y mejora la calidad del ambiente laboral para todos los trabajadores, permitiendo denunciar sin temor a represalias.

Este marco legal se fundamenta en décadas de evidencia estadística que muestran el creciente ingreso de mujeres al mundo laboral y, con ello, un aumento proporcional en las denuncias por acoso y violencia. Incorporar la perspectiva de género implica reconocer estas brechas y adoptar medidas efectivas para erradicarlas. Tal como lo define la literatura internacional, la brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre hombres y mujeres en términos de participación económica, acceso a educación, salud y empoderamiento político (Hausmann *et al*., 2012).

La colaboración entre empleadores, instituciones públicas, trabajadores, sindicatos y organizaciones sociales es clave para identificar riesgos y establecer estrategias preventivas. Como advierte Carla Rojas, coordinadora de inclusión y género del Observatorio de Gestión de Personas y docente del curso «Ley Karin y Convenio 190» de la Universidad de Chile, «la violencia de género en el lugar de trabajo es una de las principales razones por las que muchas mujeres deciden abandonar sus empleos» (Camblor Bono, 2024).

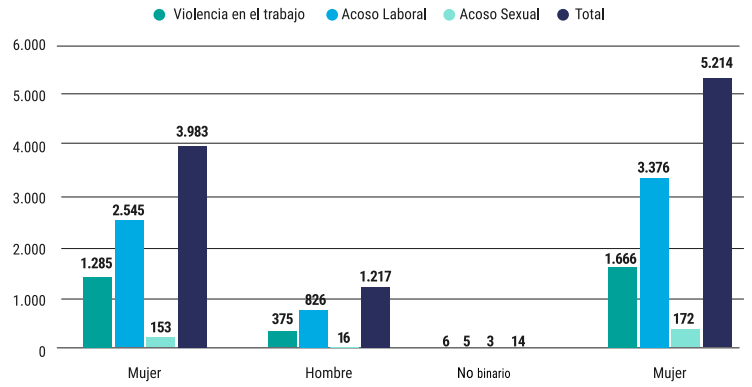
Los datos del Servicio Civil confirman esta tendencia. Según el informe sobre denuncias clasificadas por sexo (expediente 5135/2025), el 76 % de las víctimas bajo la ley Karin son mujeres. Esta proporción se mantiene en los distintos tipos de denuncias: 77 %, en violencia en el trabajo; 75 %, en acoso laboral; y 89 %, en acoso sexual. Estas cifras reflejan cómo las relaciones de poder ejercidas por autoridades, jefaturas o compañeros pueden deteriorar gravemente el clima laboral, intensificando los riesgos psicosociales. Si no se abordan de forma

estructural –más allá del cumplimiento formal de protocolos–, se afecta la salud mental de los trabajadores, disminuye la productividad, aumenta el estrés y se deteriora la calidad del servicio público.

En cuanto a las cifras generales, del total de 5.214 denuncias registradas en el sector público, el 65 % correspondió a acoso laboral. De ese conjunto, el 75 % de las denuncias fueron presentadas por mujeres, el 24 % por hombres y el 0,1 % por personas no binarias. Por su parte, la violencia en el trabajo representó el 32 % de las denuncias, con una marcada concentración en los ministerios de Educación y Salud. En tanto, el acoso sexual representó el 3 % del total, con una clara mayoría de denunciantes mujeres –89 %–, seguidas por hombres –9 %– y personas no binarias –2 %–.

Estas cifras evidencian que el enfoque de género en la ley Karin no es solo un principio normativo, sino una herramienta indispensable para entender y enfrentar las dinámicas de violencia laboral desde una mirada transformadora, sistémica y con base en los derechos humanos.

Gráfico 1
Denuncias ley Karin según sexo (agosto a diciembre 2024)



Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

La brecha de género en distintas esferas de la vida de las mujeres evidencia desigualdades persistentes. Según el Observatorio de Igualdad de Género, el tiempo total de trabajo –remunerado y no remunerado– es un indicador clave para comprender estas brechas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2024). En todos los países de la región con datos disponibles, las mujeres dedican significativamente más tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres. En Chile, para el año 2023, las mujeres promediaban 35,6 horas semanales en trabajo no remunerado y 18,4 horas en trabajo remunerado, mientras que los hombres registraban un promedio de 30,1 horas semanales en trabajo remunerado.

Las políticas que facilitan el acceso de las mujeres a ingresos propios pueden reducir su carga de trabajo no remunerado. Sin embargo, sin un enfoque de corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres, no se superarán las desigualdades en la distribución del trabajo total. Esto es especialmente crítico para las mujeres de doble presencia, es decir, aquellas que además de su empleo remunerado asumen tareas domésticas y de cuidado familiar. En este grupo se concentra más del 70 % de las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral, lo que evidencia su mayor vulnerabilidad.

El acoso laboral tiene un impacto negativo significativo en la salud mental de las víctimas, afectando en mayor medida a las mujeres, quienes pueden presentar estrés, depresión, trastornos del sueño y otros problemas de salud. La décima edición del Termómetro de Salud Mental en el Trabajo (2025) –un estudio longitudinal representativo con aproximadamente 3.000 individuos mayores de 18 años en zonas urbanas, a cargo de la Asociación Chilena de Seguridad y la Pontificia Universidad Católica de Chile– mostró que el 13,7 % de los encuestados presenta síntomas moderados o severos de depresión, cifra que supone un aumento de 3,3 puntos porcentuales respecto a abril de 2024. En este estudio, la prevalencia de síntomas depresivos fue del 17,4 % en mujeres, casi el doble que en hombres –9,8 %–. Asimismo, las personas laboralmente activas mostraron mayor probabilidad de depresión severa cuando presentaban altos niveles de agotamiento o *burnout* –80,5 %– y entre quienes habían vivido situaciones de violencia o acoso laboral –55,4 %–. Estos síntomas fueron menores entre quienes reportaban mayores niveles de satisfacción laboral.

Un estudio publicado en Cambridge Prisms: Global Mental Health (Czepiel *et al.*, 2024) analizó datos de 32.410 profesionales en 22 países durante la pandemia de covid-19. Se concluyó que las trabajadoras experimentaron mayor estrés y síntomas depresivos en comparación con sus pares hombres, destacándose la desigualdad de género y la falta de recursos como factores determinantes en la salud mental del personal de salud.

Estos datos confirman que el acoso laboral o *mobbing* es un riesgo psicosocial con consecuencias devastadoras, no solo para la víctima sino también para la organización. La literatura especializada señala que produce daños como ansiedad, fatiga, disminución de la concentración y depresión, además de generar efectos negativos en la esfera económica de las instituciones, tales como mayor absentismo, reducción de la calidad del trabajo, menor eficiencia y caída de la productividad (De Miguel Barrado & Prieto Ballester, 2016).

3.6. Denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, según el resultado del proceso

El Servicio Civil informó que, entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2024, se finalizaron 459 procesos de denuncias por conductas de acoso laboral, acoso

sexual y violencia en el trabajo. De este total, 174 correspondieron a acoso laboral, 7 a acoso sexual y 278 a violencia en el trabajo.

Del análisis de estos procesos surgen datos relevantes. Un 26 % de las denuncias fueron desestimadas por la autoridad sin iniciar investigación, lo que pone de manifiesto la necesidad de identificar y categorizar las razones de estos desistimientos, considerando que el temor a denunciar sigue siendo un factor crítico. De hecho, un estudio realizado por la empresa Adecco, a partir de entrevistas a más de 2.000 personas en todo el país, reveló que el 43 % de los trabajadores teme denunciar por desconfianza en la transparencia de los procesos y por la percepción de que estos casos se minimizan en la cultura laboral.

Respecto de las denuncias desestimadas, el 88 % correspondieron a acoso laboral y el 12 % a violencia laboral. En cuanto a los procesos que concluyeron en sobreseimiento o sin sanción administrativa, estos representaron el 14 % de los casos, de los cuales el 92 % correspondió a acoso laboral, el 6 % a acoso sexual y el 2 % a violencia laboral. Estas cifras reflejan la importancia de la formación de los fiscales de investigaciones sumarias y de sumarios administrativos en la aplicación de la nueva ley, considerando que en el sector público no siempre son abogados, ya que el Estatuto Administrativo solo exige que tengan un grado de contratación superior al denunciado.

Un dato particularmente llamativo es que el 57 % de los casos se registraron bajo la categoría «otro tipo de sanción», lo que equivale a 262 casos de violencia laboral, concentrados principalmente en los ministerios de Salud y Educación. Estas cifras revelan la necesidad de profundizar en los tipos de sanciones aplicadas y en su efectividad para transformar los entornos laborales.

Tabla 2

Número de denuncias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo según el resultado del proceso

Tipo resultado	Acoso laboral	Acoso sexual	Violencia laboral	Total	%
Denuncias desestimadas por la autoridad sin iniciar investigación o sumario	106	0	15	121	26 %
Sobreseído o sin sanción administrativa	57	4	1	62	14 %
Sanción de censura	6	0	0	6	1 %
Sanción de destitución	1	3	0	4	1 %
Sanción de multa	4	0	0	4	1 %
Otro tipo de sanción	0	0	262	262	57 %
Total	**174**	**7**	**278**	**459**	**100 %**

Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

En la tabla 2.1, al revisar el detalle de «denuncias de acoso laboral según resultado del proceso agrupadas por ministerio», se evidencia que el Ministerio de Salud, tuvo el 48 % de las denuncias desestimadas, luego el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con un 14 % y el Ministerio de Educación, con un 13 %.

En la misma línea, fueron sobreseídos un 44 % de los casos del Ministerio de Salud, un 19 % de los casos de Ministerio de Educación y un 16 % de los casos de Ministerio de Agricultura. Lo interesante, sería reiterar que se debe revisar los informes de riesgo psicosocial de los últimos años, para observar si hay variables que se alertan en dichos informes y que debiesen ser revisados. Así como los protocolos VALS –violencia, acoso laboral y sexual–, que se refieren a los procedimientos que implementan las instituciones públicas y privadas para prevenir, denunciar, investigar y sancionar la violencia en el trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual.

Sobre la base de lo descrito, se debe hacer un análisis profundo de las herramientas existentes, para ver si hay variables que evidencien, la existencia de más o menos debilidades en: los protocolos, la falta de conocimiento de los procedimientos, la resistencia a denunciar, la falta de recursos para investigar y sancionar y la falta de cultura organizacional que valore la prevención y el respeto. Esto se relaciona con que el 29,58 % de los participantes de la encuesta Adecco (2024) destacó la necesidad de programas de capacitación y sensibilización sobre la ley Karin, mientras que un 26,09 % dijo que es importante aplicar sanciones y consecuencias legales para los responsables (Emol, 2024).

Si la organización no tiene suficientes recursos humanos, financieros o técnicos para investigar las denuncias y sancionar a los responsables, los protocolos pueden ser ineficaces. Es relevante que la alta dirección o autoridades, se involucre activamente en la implementación y promoción de los protocolos VALS a sus equipos, de lo contrario será solo cumplimiento burocrático.

Tabla 2.1

Denuncias de acoso laboral según resultado del proceso agrupadas por ministerio

Tipo Resultado	Denuncias desestimadas por autoridad sin iniciar investigación o sumario		Sobreseído o sin sanción administrativa		Sanción de censura		Sanción de destitución		Sanción de multa		Otro tipo de sanción		Total general
Ministerio de Agricultura	3	3 %	9	16 %	5	83 %	0	0 %	1	25 %	0	0	**18**
Ministerio de Defensa Nacional	2	2 %	2	4 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**4**

Tipo Resultado	Denuncias desestimadas por autoridad sin iniciar investigación o sumario		Sobreseído o sin sanción administrativa		Sanción de censura		Sanción de destitución		Sanción de multa		Otro tipo de sanción		Total general
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo	1	1 %	2	4 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**3**
Ministerio de Educación	14	13 %	11	19 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**25**
Ministerio de Hacienda	10	9 %	3	5 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**13**
Ministerio de Justicia y derechos Humanos	2	2 %	2	4 %	0	0 %	0	0 %	1	25 %	0	0	**5**
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	0	0 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**1**
Ministerio de Minería	2	2 %	1	2 %	0	0 %	1	100 %	0	0 %	0	0	**4**
Ministerio de Obras Públicas	2	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**2**
Ministerio de Salud	51	48 %	25	44 %	1	17 %	0	0 %	1	25 %	0	0	**78**
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	4	4 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0	**5**
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	15	14 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	25 %	0	0	**16**
Total acoso laboral	**106**	**100 %**	**57**	**100 %**	**6**	**100 %**	**1**	**100 %**	**4**	**100 %**	**0**		**174**

Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

La tabla 2.1 muestra cinco sanciones de censura, que son el 83 % de los casos en el Ministerio de Agricultura y 17 % de los casos totales en el Ministerio de Salud. A su vez, solo un caso se sancionó con destitución en el Ministerio de Minería; mientras que se aplicaron multas en los ministerios de Agricultura, Justicia y Derechos Humanos, Salud y Trabajo y Previsión Social, con el 25 % cada uno.

En el caso de los servicios de salud pública, la violencia laboral se entiende como cualquier acto ejercido por terceros ajenos a la relación laboral que genera menoscabo, maltrato o humillación al trabajador, o que amenaza o perjudica su situación laboral u oportunidades en el empleo.

En relación con la normativa actual, se agrupan los casos de violencia laboral según resultado del proceso agrupado por ministerio (tabla 3), donde el 94 % de tales registra «otro tipo de sanción». Esto se debe a que, en el Ministerio

de Salud, la violencia proviene de victimarios ajenos a la cartera: pacientes, familiares de pacientes u otros en hospitales o la red de atención pública.

Tabla 3

Denuncias de violencia laboral según resultado del proceso agrupadas por ministerio

Tipo Resultado	Denuncias desestimadas por la autoridad sin iniciar investigación o sumario	Sobreseído o sin sanción administrativa	Sanción de censura	Sanción de destitución	Sanción de multa	Otro tipo de sanción	Total general
Ministerio de Agricultura	6	0	0	0	0	0	6
Ministerio de Educación	1	1	0	0	0	0	2
Ministerio de Hacienda	2	0	0	0	0	2	4
Ministerio de Minería	1	0	0	0	0	0	1
Ministerio de Obras Públicas	1	0	0	0	0	0	1
Ministerio de Salud	2	0	0	0	0	260	262
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	1	0	0	0	0	0	1
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	1	0	0	0	0	0	1
Total violencia laboral	**15**	**1**	**0**	**0**	**0**	**262**	**278**

Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

3.7. Violencia laboral en sectores de salud y educación

En relación con los datos de la tabla anterior, un estudio que realizó una revisión sistemática de investigaciones sobre violencia laboral en el sector salud –publicadas entre 2011 y 2015 en revistas científicas a nivel mundial– evidenció un incremento sustantivo en la producción académica sobre esta materia. El 78 % de los artículos revisados provenían de Web of Science; el 8,7 %, de SciELO; y el resto, de bases como PubMed, Ebsco y Scopus.

En esa investigación se analizaron 23 artículos, los cuales mostraron que la violencia laboral en salud fluctúa entre 15 % y 68,3 %. Como causas principales, se indicó que un 23 % en promedio provino de pacientes, incluyendo agresiones físicas y verbales, mientras que hasta un 75,2 % correspondió a agresiones verbales por parte de familiares. Destaca que los funcionarios de áreas de psiquiatría son quienes sufren mayor exposición a violencia física y verbal, seguidos por el personal de enfermería, que presenta una prevalencia de violencia psicológica y verbal que va desde un 24,6 % hasta un 89 % (Palma Contreras *et al.*, 2018).

En el ámbito educativo, aunque las cifras ministeriales parecen menores, es relevante observarlas en el contexto de la transición de la descentralización de la educación municipal hacia los servicios locales de educación pública. Un informe de la Asociación de Municipalidades de Chile (2022), con datos entre 2017 y 2022, mostró que un 24 % de los accidentes laborales en el sector educativo correspondieron a episodios de violencia física contra docentes.

De acuerdo con información entregada en marzo de 2025 por el Ministerio de Educación a Emol Facts, la Superintendencia de Educación recibió en 2024 un total de 282 denuncias por maltrato hacia personal de establecimientos educativos –incluyendo docentes, asistentes y directivos– perpetradas por estudiantes, apoderados u otros trabajadores. Esta cifra representa un 20 % más que en 2023, lo que coincide con el incremento sostenido de estos casos desde la pandemia. En particular, las denuncias por agresiones de estudiantes a docentes aumentaron en un 38 % respecto de 2023, lo que evidencia la necesidad de reforzar medidas de prevención y protocolos de protección en el sector educativo.

3.8. Duración de los procesos de investigación por intervalo de días continuos, entre el inicio y cierre del proceso

La Dirección Nacional del Servicio Civil, según los datos entregados vía Ley de Transparencia, ha señalado que, del universo consultado de 223 servicios públicos, del formulario web «Sistema de monitoreo y reportabilidad para gestión de personas» del año 2024, entrega los resultados por intervalos de tiempo de «días continuos entre el inicio y cierre del proceso» según el tipo de resultado. Se presenta el general:

Tabla 4

Número de procesos por intervalos de días continuos entre el inicio y cierre según el tipo de resultado

Tipo Resultado	Denuncias desestimadas por la autoridad sin iniciar investigación o sumario		Sobreseído o sin sanción administrativa		Sanción de censura		Sanción de destitución		Sanción de multa		Otro tipo de sanción		Total general	
Hasta 30 días	85	100 %	4	7 %	1	20 %	0	0 %	1	25 %	0	0 %	91	58 %
Mayor a 30 hasta 90 días	0	0 %	41	69 %	3	60 %	3	75 %	0	0 %	1	100 %	48	30 %
Mayor a 90 hasta 180 días	0	0 %	14	24 %	1	20 %	1	25 %	3	75 %	0	0 %	19	12 %
Total general	**85**	**1**	**59**	**100 %**	**5**	**100 %**	**4**	**100 %**	**4**	**100 %**	**1**	**100 %**	**158**	**100 %**

Fuente: Servicio Civil, expediente 5135/2025

De la tabla anterior se desprende uno de los hitos más relevantes en el marco de los procesos administrativos del sector público, pues la ley Karin representa un avance significativo en materia de prevención. Sin embargo, aún persisten vacíos en lo relativo a las sanciones y a los tiempos de tramitación de las denuncias amparadas en esta normativa. De acuerdo con la información proporcionada por el Servicio Civil –mediante solicitud realizada por Ley de Transparencia–, los plazos que median entre el inicio y la resolución de una denuncia resultan excesivos en el ámbito público. A modo de ilustrativo, un 58 % de los casos se resolvieron dentro de los primeros 30 días, un 30 % entre 31 y 90 días, y un 12 % se extendió entre 91 y 180 días.

3.9. Suicidio en el ámbito del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2016) ha advertido que factores de riesgo psicosocial presentes en los espacios laborales –como discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas y maltrato físico o psicológico– pueden facilitar la aparición de ideas e intención suicida. Estos estresores derivados de problemas laborales son un factor determinante para la salud mental.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud [OMS], en 2021, se registraron 703.000 muertes por suicidio, cifra menor a las 800.000 reportadas hasta 2019, y antes de 2010 se estimaba que las muertes por suicidio superaban el millón de casos (Ceballos Espinoza & García Pérez, 2022). Por la magnitud de este problema, la OMS incorporó la prevención del suicidio en el primer Plan de Acción sobre Salud Mental mundial –2013–, estableciendo metas de reducción al considerarlo un grave problema de salud pública. Los especialistas coinciden en que el suicidio es un fenómeno multicausal, donde interactúan factores psicológicos, sociales, biológicos y ambientales (Astorga Veloso *et al.*, 2016).

La American Psychiatric Association define el suicidio como el acto deliberado de quitarse la vida, e incluye el intento y la ideación suicida como parte del comportamiento suicida. Señala que, en la decisión de quien lo comete, confluyen tres elementos:

a) a nivel emocional: un sufrimiento intenso;

b) a nivel conductual: carencia de recursos psicológicos para afrontarlo; y

c) a nivel cognitivo: una desesperanza profunda ante el futuro, percibiendo la muerte como única salida (Bobes García *et al.*, 2011).

Existen factores biológicos, genéticos, psiquiátricos, familiares y socioambientales que incrementan el riesgo suicida, como duelo, divorcio, conflictos familiares, jubilación, viudez y enfermedades crónicas (Ministerio de Salud, 2013). Si bien el trabajo es considerado un factor protector, pues quienes tienen empleo activo registran tasas de mortalidad más bajas que la población

general (McMichael, 1976), diversos estudios evidencian que la ideación suicida es frecuente entre personas empleadas, con prevalencias que van del 3,1 % al 27,5 %, asociándose fuertemente a altos niveles de estrés laboral (Loerbroks *et al.,* 2016).

Un metaanálisis con diez estudios (Corsi, 2020, citado en Ceballos Espinoza & García Pérez, 2022) identificó diez factores laborales predominantes relacionados con el suicidio:

1) depresión −19,3 %−,
2) acoso moral o *bullying* −16,1 %−,
3) ausencia de ocio −12,9 %−,
4) estrés −9,6 %−,
5) sobrecarga profesional −9,6 %−,
6) accidentes laborales −9,6 %−,
7) síndrome de burnout −6,4 %−,
8) aislamiento social −6,4 %−,
9) conflictos entre familia y trabajo −6,4 %−, y
10) falta de autonomía en el trabajo −3,2 %−.

El artículo de Ceballos Espinoza y García Pérez (2022) subraya que las profesiones vinculadas a policías, fuerzas armadas y de orden presentan mayores tasas de suicidio, debido a la presión laboral, el acceso a armamento y la exposición frecuente a la muerte, lo que naturaliza la pérdida del miedo y afecta la salud mental.

Por su parte, la OMS ha señalado que los profesionales de la salud, especialmente médicos y personal de enfermería, presentan un alto riesgo ocupacional; además, estudios como los de Hawton *et al.* (2002, 2011) destacan el riesgo particular que enfrentan las mujeres en estas profesiones. Asimismo, investigaciones identifican mayor riesgo suicida en operarios, limpiadores, operadores de máquinas, tripulaciones de cubierta y trabajadores agrícolas, asociado al aislamiento social y la falta de apoyo (Hossain *et al*., 2008).

En Chile, la ley Karin puso de relieve casos recientes de suicidio en el trabajo que no están regulados ni tipificados como accidente laboral, quedando en una zona gris en comparación con otros países de la región y Europa occidental. Los suicidios laborales se consideran una crisis de salud pública derivada, en parte, de experiencias en el lugar de trabajo (Howard *et al*., 2022). Francia evidenció

este problema a mediados de los 2000, cuando entre 2008 y 2011 se registraron 69 suicidios de empleados en un contexto de recortes laborales, mayor carga de trabajo y acoso (Waters *et al*., 2016). En España, también se reconoció el suicidio como accidente laboral, a partir de un caso donde el trabajador fue víctima de acoso laboral y expedientes disciplinarios injustos (Ceballos Espinoza & García Pérez, 2022).

Frente a ello, se ha planteado desarrollar instrumentos de evaluación psicológica indirecta, como la autopsia psicológica, para analizar los rasgos de personalidad y posibles patologías mentales de una víctima de suicidio laboral, evaluando la consistencia entre su funcionamiento psicológico y las circunstancias de su muerte, incluyendo factores contextuales o laborales (Anón, 1995; Ebert, 1987; García Pérez, 1998, 1999, 2007; Guija *et al*., 2012; Jiménez, 2001; Shneidman, 1981, 1994; Werlang & Botega, 2003; citados en Ceballos Espinoza & García Pérez, 2022).

Algunos países ya reconocen el suicidio laboral como accidente de trabajo en sentencias judiciales, estableciendo que las organizaciones mantienen responsabilidad incluso si el acto es voluntario, y promueven la autopsia psicológica como herramienta jurídica y científica para investigar muertes indeterminadas o vinculadas al trabajo.

3.10. Suicidio como accidente laboral en Chile

En Chile, los suicidios vinculados a acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo no son contabilizados estadísticamente. El Servicio Médico Legal no realiza investigaciones específicas sobre estos casos, salvo que existan instrucciones del Poder Judicial, ya que la legislación vigente no contempla sanciones penales, civiles o multas de manera explícita para los responsables, a diferencia de lo que ocurre en otros países. Por ello, estos suicidios no se registran como una categoría particular en los procesos judiciales.

Esta situación genera un vacío de información, pues se desconoce el impacto real de las relaciones laborales en la conducta suicida. Se hace necesario modernizar la legislación, tomando como referencia la experiencia de países que han incorporado sanciones y responsabilidades tanto para las organizaciones públicas o privadas como para los victimarios.

En términos generales, en 2003 una de las principales causas de suicidio en Chile estaba asociada a trastornos depresivos, consumo de drogas y esquizofrenia (Nahuelpan López *et al*., 2018). La tasa de suicidio era de 17,3 por cada 100.000 hombres y de 3,3 por cada 100.000 mujeres; y, del total de suicidios ocurridos en 2017, el 70 % correspondió a hombres (Gómez Chamorro *et al.*, 2018).

Actualmente, el Servicio Médico Legal registra únicamente suicidios ocurridos en contexto laboral, sin que exista un reconocimiento jurídico como accidente laboral. Esto evidencia la necesidad de superar la estigmatización y abrir un debate para considerar el suicidio como accidente de trabajo, ampliando el alcance de la ley Karin mediante estándares comparados y procesos de investigación forense psicológica y jurídica con criterios científicos.

El suicidio es una determinación compleja que no solo responde a características individuales o cerebrales de la víctima, sino también a factores sociales y psicosociales, entre ellos los laborales. El trabajo impacta directamente en el bienestar de la persona, por lo que merece una atención evaluativa tan rigurosa como la que se presta a la adecuación entre el trabajador y su puesto de trabajo (Amezcua Ormeño, 2021).

En marzo de 2025, los autores de este artículo solicitaron, mediante Ley de Transparencia, el número de suicidios ocurridos en el país en contexto laboral. La respuesta fue entregada por la directora del Servicio Médico Legal en el oficio 1564/2025. En este documento se explica que las autopsias médico legales se realizan solo cuando hay sospecha de un hecho punible y por orden de tribunales o fiscalías. Asimismo, se adjuntó un informe estadístico de la Unidad de Estadística y Archivo Médico Legal sobre «Peritajes de autopsia realizados a fallecidos por lesiones autoinfligidas intencionalmente en lugar de trabajo/espacio laboral –2018-2023–». Este informe señala que, del total de 11.435 suicidios registrados a nivel nacional en ese período, 1,8 % ocurrieron en el lugar de trabajo –equivalentes a 204 casos–, sin que exista evidencia judicial que permita afirmar que estos suicidios se originaron por factores de acoso laboral. Se presenta los datos:

Tabla 5

Suicidios a nivel nacional período 2018-2023

Suicidio por sexo	**Años**						
Sexo	2018	2019	2020	2021	2022	2023	**Total**
1. Masculino	1.609	1.651	1.361	1.300	1.752	1.706	**9.379**
2. Femenino	351	382	263	286	393	381	**2.056**
Total	**1.960**	**2.033**	**1.624**	**1.586**	**2.145**	**2.087**	**11.435**

Fuente: respuesta del Servicio Médico Legal AK003T0002897

Tabla 6

Peritajes de autopsia realizados a fallecidos por lesiones autoinfligidas intencionalmente en lugar de trabajo/ espacio laboral período 2018-2023

Región	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Arica y Parinacota	3	2					5
Tarapacá		2			1		3
Antofagasta	2	2	2		2		8
Atacama	2		1				3
Coquimbo	1		1	3	6	2	13
Valparaíso	5	7	5	2	4	5	28
Libertador General Bernardo O'Higgins		1	2	1	2	2	8
Maule	2	3		1	2	1	9
Ñuble	1	2		1	1	1	6
Biobío	5	3	3	1	3	1	16
La Araucanía	2		4	4	3	1	14
Los Ríos	1				4		5
Los Lagos		2	3		2	2	9
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo		2				2	4
Magallanes y la Antártica Chilena	1	1	4		1	1	9
Metropolitana de Santiago	18	14	9	10	9	4	64
Total general	**43**	**41**	**34**	**23**	**40**	**22**	**204**

Fuente: respuesta de Servicio Médico Legal AK003T0002897

En noviembre de este año se cumplirán seis años desde la muerte de la técnica en enfermería Karin Salgado, sin que hasta ahora existan responsables. Aunque el suicidio en el trabajo no está reconocido en Chile dentro de la ley 16.744, que regula los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y establece el seguro social obligatorio contra estos riesgos, es necesario generar conciencia en los entornos laborales sobre una problemática que tiene impacto social, familiar, laboral y económico.

La legislación comparada permite vislumbrar cómo otros países han avanzado en responsabilizar a los victimarios en casos de suicidios vinculados a acoso laboral. Por ejemplo, en Australia, en 2006 se aprobó una ley que fijó el castigo estándar para el acoso laboral como un crimen sancionado con hasta diez años de cárcel (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012b).

En España, un trabajador que se suicidó en 2020 en el almacén de una empresa –vinculada con otra para la que también prestaba servicios– fue objeto de investigación. Un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitido en 2021 concluyó que la víctima trabajaba en un ambiente laboral hostil y bajo alta tensión emocional, calificando su suicidio como accidente laboral al establecerse una relación directa entre las condiciones laborales y su decisión de quitarse la vida.

Posteriormente, en diciembre de 2024, el Juzgado de lo Social de Tarragona dictaminó que las condiciones laborales y el entorno organizativo desempeñaron un papel determinante en el suicidio del trabajador. Como consecuencia, ambas empresas y su aseguradora fueron condenadas a indemnizar a la viuda y las hijas menores del fallecido con 1.140.965,28 €, equivalentes a $ 1.221.163.729,53 o US$ 1.297.106,38 –convertidos al 25 de mayo de 2025–.

Estos ejemplos evidencian cómo, en el contexto jurídico internacional, se responsabiliza a las entidades públicas o privadas y a los culpables directos de los hechos, incluso en términos penales. Tales medidas buscan desincentivar prácticas organizacionales donde la cultura del maltrato se mantiene de manera sistemática y prolongada.

3.11. Costos para el Estado

A través de una solicitud realizada vía Ley de Transparencia al Consejo de Defensa del Estado, se pidió información sobre la última década –2014-2024– respecto de cuántos casos por tutelas laborales ha perdido el Estado de Chile cada año, específicamente en los ministerios de Justicia y Derechos Humanos, Educación y Salud, así como el impacto económico anual asociado. La institución respondió mediante el oficio 1146/2025.

En dicho oficio se informó que, tras revisar los registros internos, se encontraron 27 causas correspondientes al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 131 causas del Ministerio de Educación y 288 causas del Ministerio de Salud. El detalle de estas causas se entregó en un archivo Excel. No obstante, se aclaró que no es posible entregar la información relativa a los montos efectivamente pagados por el fisco, dado que el Consejo de Defensa del Estado solo registra los montos concedidos por los tribunales en sentencias ejecutoriadas, mientras que los pagos efectivos deben ser solicitados a la Tesorería General de la República.

Sobre esta base, se presenta –a efectos académicos– la tabla proporcionada por el Consejo de Defensa del Estado para visualizar el impacto de las tutelas laborales contra el Estado, considerando que no es posible confirmar si la totalidad de estas causas corresponde específicamente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia laboral.

Tabla 7

Montos concedidos por los tribunales de justicia en sentencias ejecutoriadas y no respecto de los montos efectivamente pagados por el fisco de Chile –2014-2024–[6]

Cartera de Estado 2014-2024	Cuantía	Monto ejecutoriado	Monto transigido
Educación	$ 23.784.363.755	$ 117.735.424	$ 262.469.855
Salud	$ 14.014.315.229	$ 396.557.570	$ 341.844.039
Justicia	$ 2.660.625.428	$ 64.996.429	$ 101.553.810
Total	**$ 40.459.304.412**	**$ 579.289.423**	**$ 705.867.704**

Nota: respecto de los montos efectivamente pagados por el fisco de Chile. Dicha información se puede obtener a través de la Tesorería General de la República.

De conformidad con la ley 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, y mediante la solicitud AE003T00006064 recibida por la Tesorería General de la República el 9 de abril de 2025, este equipo solicitó información sobre «cuántos casos por tutelas laborales ha perdido el Estado de Chile durante la última década –2014-2024–, y cuánto ha significado en dinero anualmente, especificando los pagos efectuados por la Tesorería y los ministerios o entidades públicas involucradas». El objetivo era identificar cuánto ha pagado anualmente el fisco, al menos por ministerio.

En respuesta, la Tesorería General de la República informó que no existen registros en sus sistemas que permitan determinar si un pago corresponde específicamente a una tutela laboral, ya que todos los pagos se registran bajo un único código de egreso –151– correspondiente a sentencias laborales. Por esta razón, tampoco es posible identificar a qué institución corresponde cada pago.

Sin perjuicio de esta limitación, la Tesorería adjuntó los montos globales pagados por sentencias laborales desde mayo de 2019 hasta 2024, indicando que antes de esa fecha no se realizaba una separación específica de los pagos por sentencias ejecutoriadas, ya que todos se agrupaban bajo el mismo código. Por lo tanto, aunque los datos son relevantes, no es posible distinguir cuántos corresponden estrictamente a tutelas laborales u otras causas. Se presenta:

6 Cuantía: se basa en el valor de las pretensiones al momento de la demanda, sin incluir los frutos, intereses, multas o perjuicios reclamados que puedan surgir posteriormente. Ejemplo: en Chile, el juicio ordinario de mayor cuantía, regulado en el Código de Procedimiento Civil, se utiliza para disputas donde la cuantía excede las 500 UTM —unidades tributarias mensuales—.

Monto ejecutoriado: se refiere a la suma final de dinero que el empleador debe pagar al trabajador, incluyendo salarios, indemnizaciones, bonificaciones y otros beneficios establecidos en la sentencia. Este monto es el que se determina una vez que la sentencia ha sido definitiva y no admite más recursos.

Monto transigido: en el ámbito legal chileno, especialmente en el contexto de una sentencia laboral, «transigir» se refiere a llegar a un acuerdo extrajudicial con el fin de finalizar un litigio pendiente o prevenir uno futuro. Este acuerdo, llamado «contrato de transacción» (Código Civil, artículo 2446), implica que las partes hacen concesiones recíprocas para resolver la disputa.

Tabla 8

Sentencias laborales en general desde mayo de 2019 a 2024

Año	Monto
2019	$ 258.914.774
2020	$ 2.757.134.603
2021	$ 4.520.957.069
2022	$ 5.404.103.100
2023	$ 7.659.952.333
2024	$ 9.523.847.220
Total	**$ 30.124.909.099**

Fuente: Tesorería General de la República, oficio 15490/2025

4. Conclusiones

A partir de los datos recopilados mediante solicitudes por Ley de Transparencia y reportes oficiales, es posible afirmar que, al primer semestre de implementación de la ley Karin, n.º 21.643 –entre agosto y diciembre de 2024–, se observa un avance normativo significativo, pero también importantes desafíos prácticos y culturales.

En términos de cumplimiento normativo, el Servicio Civil informó que, de las 223 instituciones públicas de la Administración central, 207 –92,8 %– declararon contar con un protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, y de estas, 202 reportaron tenerlo actualizado conforme a los lineamientos de la ley Karin. Esto refleja una alta adopción formal de los protocolos preventivos, aunque dicha implementación aún no se traduce de manera homogénea en cambios efectivos de clima laboral.

Respecto de las denuncias, en el período analizado se registraron 5.214 denuncias en el sector público, de las cuales 3.376 correspondieron a acoso laboral, 1.666 a violencia en el trabajo y 172 a acoso sexual. Los datos evidencian que más del 76 % –3.983– de las denuncias fueron realizadas por mujeres, un 23 % por hombres, un 0,2 % no binarios, mientras que un 64 % del total correspondió específicamente a acoso laboral, un 3,2 % a acoso sexual, y un 40 % a violencia laboral. Al analizar las denuncias por ministerio, contra el número total de denuncias –5.214–, los números absolutos sitúan al Ministerio de Salud con la mayor cantidad de denuncias –63 %–, seguido por Educación –15,65 %–, Justicia y Derechos Humanos –4,3 %–, Agricultura –2,2 %–, y

Economía, Fomento y Turismo –1,69 %. Sin embargo, al ajustar las denuncias en número absoluto, en proporción a la dotación de personal según el decreto con fuerza de ley 29/2005, del Ministerio de Hacienda, las mayores densidades se observan en la Secretaría General de Gobierno –5,2 %–, Educación –3,0 %–, Bienes Nacionales –2,9 %– y Transporte y Telecomunicaciones –2,1 %–, revelando focos críticos que no se perciben al observar solo números absolutos.

En cuanto a los resultados de los procesos investigativos, de las más de 5.000 denuncias ingresadas, solo 459 fueron tramitadas y concluidas. De estas, 174 correspondieron a acoso laboral, 7 a acoso sexual y 278 a violencia laboral. Un 26 % de las denuncias fueron desestimadas por la autoridad sin iniciar investigación ni motivar este proceder, lo cual es una limitación relevante para el diseño de políticas preventivas. Además, apenas un 3 % de los procesos derivó en sanciones como censura, destitución o multas, mientras que un número significativo de casos –262– fue catalogado como «otro tipo de sanción», principalmente en situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la organización –por ejemplo, usuarios o ciudadanos–.

La perspectiva de género ocupa un lugar central en este análisis. Las estadísticas demuestran que las mujeres continúan siendo las principales víctimas: el 77 % de las denuncias por violencia laboral, el 75 % por acoso laboral y el 89 % por acoso sexual fueron presentadas por mujeres, lo cual se vincula con investigaciones nacionales e internacionales que muestran la doble presencia y sobrecarga que enfrentan las trabajadoras al combinar labores remuneradas con trabajo doméstico no remunerado. Esta desigualdad estructural potencia los riesgos psicosociales y, como revelan los estudios, incrementa la exposición a conductas hostiles en el entorno laboral.

En paralelo, se identifican vacíos críticos. Uno de los más relevantes es la ausencia de un registro oficial de los perfiles de los denunciados y sancionados, lo que impediría perfilar patrones, supervisar reincidencias y generar políticas de prevención más efectivas. Del mismo modo, el actual marco normativo no reconoce el suicidio relacionado con condiciones laborales como accidente del trabajo. Entre 2018 y 2023, el Servicio Médico Legal registró 11.435 suicidios a nivel nacional, de los cuales 204 –1,8 %– ocurrieron en lugares de trabajo; sin embargo, no existe sentencia alguna que determine una relación causal con factores laborales. Este vacío normativo contrasta con países como España y Australia, donde sí se han dictado sentencias que reconocen el suicidio laboral como accidente del trabajo, imponiendo indemnizaciones y sanciones ejemplares.

En términos de impacto económico, el Consejo de Defensa del Estado reportó que entre 2014 y 2024 se registraron 27 causas perdidas por tutelas laborales en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 131 en el Ministerio de Educación

y 288 en el Ministerio de Salud. Por su parte, la Tesorería General de la República informó pagos totales por $ 30.124.909.099 en sentencias laborales entre 2019 y 2024, aunque no fue posible discriminar cuántos de estos montos corresponden a tutelas laborales por acoso laboral, sexual o violencia laboral. Estos datos reflejan un impacto directo al erario y la necesidad de fortalecer los mecanismos preventivos y sancionatorios internos.

A continuación, se describen las principales propuestas y desafíos futuros:

1) Fortalecer las políticas públicas con perspectiva de género, asegurando igualdad de derechos y oportunidades, protegiendo a mujeres, hombres y personas no binarias, y promoviendo la erradicación de la violencia de género en el trabajo.

2) Impulsar una reforma legal para reconocer el suicidio laboral como accidente de trabajo, ampliando la cobertura de la ley 16.744 y estableciendo sanciones civiles y penales más severas para organizaciones y responsables directos.

3) Diseñar registros oficiales de acosadores laborales y sexuales, tanto para el sector público como privado, vinculados a programas de capacitación obligatoria, como mecanismo de prevención y reinserción controlada.

4) Modernizar el Estatuto Administrativo y reforzar las capacidades de los fiscales internos, asegurando que los sumarios y las investigaciones sean efectivas, transparentes y técnicamente sólidas.

5) Implementar herramientas de diagnóstico y monitoreo, como el cuestionario CEAL/SM de la Superintendencia de Seguridad Social, para generar matrices de riesgo psicosocial actualizadas, que permitan detectar patrones en áreas críticas o grupos de funcionarios específicos –de carrera o políticos– y así diseñar estrategias correctivas y preventivas más eficaces.

En síntesis, la ley Karin ha abierto un camino esencial hacia la protección de los derechos laborales en Chile, pero su eficacia depende de un compromiso permanente de las instituciones, la modernización de marcos legales y una vigilancia activa sobre los riesgos psicosociales. Las estadísticas no son solo números: detrás de cada denuncia hay personas, familias y equipos de trabajo afectados. Tal como reflexionó Hannah Arendt, la violencia no es solo ausencia de paz, sino también una herramienta que destruye la capacidad de actuar en comunidad. Transformar los entornos laborales en espacios seguros, inclusivos y justos es un imperativo ético, jurídico y social que no admite postergaciones (Navarro Díaz & Romero Moreno, 2016).

La ley Karin representa un paso importante hacia entornos laborales más seguros y respetuosos, especialmente en el sector público. Sin embargo, su eficacia dependerá de la consolidación de protocolos, la capacitación constante,

el monitoreo estadístico y, sobre todo, de un cambio cultural que erradique prácticas de acoso y violencia en las organizaciones.

Finalmente, este trabajo busca relevar la importancia de los mitos y verdades en la implementación del primer semestre de la ley Karin, destacando la valentía y esfuerzo de las personas que presentaron las denuncias, que fueron más de 5.200, víctimas y sobrevivientes de acoso laboral, acoso sexual, y violencia laboral, según los datos estadísticos que se obtuvieron por la Ley de Trasparencia Pública.

5. Referencias

Amezcua Ormeño, E. (2021). El enfoque psicosocial del suicidio en el ámbito laboral: prevención y manejo del riesgo autolítico. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* (456), 211-246. https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2352

Asociación de Municipalidades de Chile. (2022). *Caracterización de las denuncias de violencia escolar desde 2017 a marzo de 2022 en Chile.* https://amuch.cl/wp-content/uploads/2025/07/estudio-violenciaescolar-1-2_compressed.pdf

Astorga Veloso, M.; Zabala Corradi, X. & Canales Bravo, N. (2016). Suicidio y trabajo: desafíos para la investigación estadística, teórico-clínica y jurídica. *Revista Sul-Americana De Psicologia*, *4*(1), 69-119. https://ediciones.ucsh.cl/index.php/RSAP/article/view/1776

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2012a). *Noticias del Asia Pacífico del Observatorio Parlamentario: Una mirada a la ley de acoso laboral australiana* https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/ley-acoso-laboral-australia-chile

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2012b). Análisis dogmático del principio de protección de la confianza legítima en la Administración del Estado. *Diario Constitucional.* http://www.diarioconstitucional.cl/articulos/analisis-dogmatico-del-principio-de-proteccion-de-la-confianza-legitima-en-la-administracion-del-estado/

Bobes García, J.; Giner Ubago, J. & Saiz Ruiz, J. (editores). (2011). *Suicidio y psiquiatría. Recomendaciones preventivas y de manejo del comportamiento suicida.* Triacastela. https://fepsm.org/files/publicaciones/Suicidio_y_Psiquiatr%C3%ADa-Texto.pdf

Bosqued Lorente, M. (2005). Mobbing. *Cómo prevenir y superar el acoso psicológico.* Editorial Paidós.

Caamaño Rojo, J. L. & Ugarte Cataldo, J. L. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Praxis, 20*(1), 67-90. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122014000100004 2022.

Camblor Bono. M. J. (2024). Ley Karin: expertas de la U. de Chile explican cómo lograr un entorno laboral más justo y seguro. *Universidad de Chile Noticias*. https://uchile.cl/noticias/218929/ley-karin-expertas-explican-como-lograr-un-entorno-laboral-mas-seguro

Carruthers Law. (2025). *Ley de protección contra el acoso de 1997: acoso y difamación: protección legal bajo la Ley de Protección contra el Acoso de 1997*. https://www.carruthers-law.co.uk/articles/the-protection-from-harassment-act-.1997/#:~:text=The%20Protection%20from%20Harassment%20Act%201997%20(PHA,providing%20victims%20with%20multiple%20avenues%20of%20protection

Ceballos Espinoza, F. & García Pérez, T. (2022). Suicidio y trabajo. La autopsia psicológica aplicada a la investigación de muertes en contextos laborales. En L. Luna (editor), *Salud mental y trabajo.* El Libro Total.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). *Observatorio de Igualdad de Género*. https://oig.cepal.org/es/ autonomias-0

Czepiel, D.; McCormack, C.; Da Silva, A. T. C.; Seblova, D.; Moro, M. F.; Restrepo-Henao, A.; Martínez A. M.; Afolabi, O.; Alnasser, L.; Alvarado, R.; Asaoka, H.; Ayinde, O.; Balalian, A.; Ballester, A.; Barathie, J. A. I.; Basagoitia, A.; Bašić, D.; Burrone, M. S.; Carta, M.G.; Durand-Arias, S.; Eskin, M.; Fernández-Jiménez, E.; Frey, M.I.F.; Gureje, O.; Isahakyan, A.; Jaldo, R.; Karam, E. G.; Dorra Khattech, D.; Lindert, J.; Martínez-Alés, G.; Mascayano, F.; Mediavilla, R.; Narváez González, J. A.; Nasser-Karam, A.; Nishi, D.; Olaopa, O.; Ouali, U.; Puac-Polanco, V.; Ramírez, D. E.; Ramírez, J.; Rivera-Segarra, E.; Rutten, B. P. F.; Santaella-Tenorio, J.; Sapag, J. C.; Šeblová, J.; Soto, M. T. S.; Tavares Cavalcanti, M.; Valeri, L.; Sijbrandij, M.; Susser, E. S.; Hoek, H. W. & Van der Ven, E. (2024). Inequality on the frontline: A multi-country study on gender differences in mental health among healthcare workers during the COVID-19 pandemic.*Cambridge Prisms: Global Mental Health, 11*, e34. doi:10.1017/gmh.2024.18. https://www.cambridge.org/core/journals/global-mental-health/article/inequality-on-the-frontline-a-multicountry-study-on-gender-differences-in-mental-health-among-healthcare-workers-during-the-covid19 pandemic/438EAA792655982612B88B81BD7F4413

De Miguel Barrado, V. & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas, (38),* 25-44. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003

Emol. (2024). Encuesta de violencia acoso laboral. *Emol.* https://www.emol.com/noticias/Economia/2024/04/10/1127427/acoso-laboral-en-chile.html

Diario Constitucional. (2025). *Educación cívica. Forma política de organización. Estado de derecho.*https://www.diarioconstitucional.cl/temas-civicos/estado-de-derecho/

Fraga You, A. (2014). Situación actual de la *mobbing en Chile:* Regulación legal y jurisprudencial. *Revista Actualidad Jurídica, (30), 443-471.* https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ30_443.pdf

Gómez Chamorro, A.; Silva Ibarra, H. & Amon Cabelli, R. (2018). *El suicidio teoría y práctica.* Mediterráneo.

Hausmann, R.; Tyson, L. D. & Zahidi, S. (editores). (2012). *The global gender gap report 2012*. Foro Económico Mundial.

Hawton, K.; Simkin, S.; Rue, J.; Haw, C.; Barbour, F.; Clements, A.; Sakarovitch C. & Deeks, J. (2002). Suicide in female nurses in England and Wales. *Psychological Medicine*, *32*(2), 239-250. https://doi.org/10.1017/s0033291701005165

Hawton, K., Agerbo, E., Simkin, S., Platt, B. & Mellanby, R. J. (2011). Risk of suicide in medical and related occupational groups: a national study based on Danish case population-based registers. *Journal of Affective Disorders, 134*(1-3), 320-326. https://doi.org/10.1016/j.jad.2011.05.044

Hirigoyen, M.-F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.* Paidós.

Hossain, D.; Eley, R.; Coutts, J. & Gorman, D. (2008). Mental health of farmers in Southern Queensland: issues and support. *Australian Journal of Rural Health, 16(6)*, 343-348. https://doi.org/10.1111/j.1440-1584.2008.01013.x

Howard, M. C.; Follmer, K. B.; Smith, M. B.; Tucker, R. P. & Van Zandt, E. C. (2022). Work and suicide: an interdisciplinary systematic literature review. *Journal of Organizational Behavior*, *43(22), 260-285.* https://doi.org/10.1002/job.2519

Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2024). *Boletín de prensa de agosto-octubre de 2024.* https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2024/11/29/la-tasa-de-desocupaci %C3 %B3n-nacional-fue-8-6-en-el-trimestre-agosto---octubre-de-2024

Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral *«Mobbing»* en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165 184.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000352&pid=S0121-50512007000100004000034&lng=en

Loerbroks, A.; Cho, S.; Dollard, M. F.; Zou, J.; Fischer, J. E.; Jiang, Y.; Angerer, P.; Herr, R. M. & Li, J. (2016). Associations between work stress and suicidal ideation: Individual-participant data from six cross-sectional studies. *Journal of Psychosomatic Research, 90*, 62-69. https://doi. org/10.1016/j. jpsychores.2016.09.008

McMichael A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the "healthy worker effect": Scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine, 18(3),* 165-168. https://doi.org/10.1097/00043764-197603000-00009

Ministerio de Salud. (2013). *Programa Nacional de Prevención de Suicidio, orientación para su implementación.* Departamento de Salud Mental. https://www.minsal.cl/sites/default/files/Programa_Nacional_Prevencion.pdf

Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, *49*(147), 71-98. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863318300917#fn0150

Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Via Iuris, (4), 93-105. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/*https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf

Nahuelpan López, E.; Varas Insunza, J.; Mosso, M. A. & Jiménez, A. (2018). *El suicidio en Chile: análisis del fenómeno desde los datos médico-legales. Período 2000-2010. Actualización datos período 2011-2017.* Unidad de Estadísticas y Archivo Médico Legal, Gobierno de Chile. http://www.sml.gob.cl/dctos/genero/INVESTIGACION_SUICIDIO%20EN%20CHILE%202000-2010__ACTUALIZACION_version%20final%20.pdf

Navarro Díaz, L. & Romero Moreno, M. (2017). Los conceptos de poder y violencia en Hannah Arendt: un análisis desde la comunicación. *Pensamiento Americano*, *9*(17), 54-66.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Manual de Trabajo*. https://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/ publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2003). *Raising awareness of psychological harassment at work.* OMS. https://www.who.int/publications/i/item/9241590521?utm_source=chatgpt.com

Palma Contreras, A.; Ansoleaga Moreno, E. & Ahumada Muñoz, M. (2018). Violencia laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática. *Revista Médica de Chile, 146*(2), 213-222. https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000200213

Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral –*mobbing*– perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111-122. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123885X2004000200012&lng=en&tlng=es

Prensa Presidencia. (5 de enero de 2024). *Presidente de la república, Gabriel Borić Font, promulga ley Karin: «Esto demuestra que podemos hacer de Chile un país más seguro, amable y respetuoso».* Gobierno de Chile. https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=278974

Piñuel Zabala, I. & Oñate Cantero, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del *mobbing* o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. *Revista de Psicología del Trabajo*. https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121005.pdf

Radio Cooperativa (27 de enero de 2025). *Ley Karin: 43 % de los trabajadores no percibe cambios tras su implementación*. https://cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/ley-karin-43-de-los-trabajadores-no-percibe-cambios-tras-su/2025-01-27/103925.html#:~:text=Un%20monitoreo%20realizado %20por %20el,de %20agosto %20del %20a %C3 %B1o %20pasado

Termómetro de la Salud Mental en el Trabajo. (2025). *Resultados del termómetro de la salud mental* 2025. Centro UC Encuentras y Estudios Longitudinales. https://www.uc.cl/noticias/una-de-cada-cinco-personas-dice-haber-estado-expuesta-al-menos-a-una-conducta-ofensiva-en-el-trabajo/#:~:text=Algo%20similar%20pasa%20con%20quienes,de%20salud%20f%C3%ADsica%20y%20mental.&text=En%20efecto%2C%20mientras%20la%20percepci%C3%B3n,en%20quienes%20presentan%20dolor%20cr%C3%B3nico.&text=Your%20browser%20can't%20play%20this%20video.&text=An%20error%20occurred.,is%20disabled%20in%20your%20browser.

Toledo Vásquez, P. (2006). Comentario sobre ley acoso sexual en Chile. *Anuario de Derechos Humanos, Revista de la Universidad de Chile*, (2), 203-208. https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Comentario-sobre-Ley-Acoso-Sexual-en-Chile.-Patsil%C3 %AD-Toledo.compressed.pdf

Toscano López, D. (2016). El poder en Foucault: «Un caleidoscopio magnífico». *Logos: Revista de Lingüística, Filosofía y Literatura, 26*(1), 111-124. https://dx.doi.org/10.15443/RL2608

Ugarte Cataldo, D. L. (2012). El acoso laboral: entre el derecho y la psicología. *Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 39*(2), 221-231

Universidad Central. (2021). *Denuncias en el sector público afectan mayoritariamente a mujeres. Noticas, Género y Diversidad.* https://www.ucentral.cl/noticias/genero-y-diversidad/denuncias-en-el-sector-publico-afectan-mayoritariamente-a-mujeres#:~:text=sector%20p%C3%BAblico%20arrojando%201.288%20denuncias%20formales%2C%20que,a%C3%B1o%20anterior%2C%20lo%20que%20estar%C3%ADa%20asociado%20a

Vertical Hunter. (2024). *Encuesta sobre acoso laboral en Chile (marzo 2024).* Vertical Hunter. https://www.verticalhunter.cl/

Waters, S.; Karanikolos, M. & McKee, M. (2016). When work kills. *Journal of Public Mental Health, 15*(4), 229-234. https://doi.org/10.1108/JPMH-06-2016-0026

6. Normativa

Contraloría General de la República. (2024). *Dictamen E516610/2024, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley 21.643 (ley Karin) introdujo en las leyes 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.* https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/instructivos/E516610N24/html

Gobierno de España. (1995). *Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.* Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con

Ley 20.005, *tipifica y sanciona el acoso sexual.* Diario Oficial de la República de Chile, 18 de marzo de 2005. https://bcn.cl/2i4ie

Ley 21.643, *modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.* Diario Oficial de la República de Chile, 15 de enero de 2024. https://bcn.cl/3hkc6

Ley 21.675, *estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.* Diario Oficial de la República de Chile, 14 de junio de 2024. https://bcn.cl/LH3e0C

Ley 21.724, *otorga reajuste general de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.* Diario Oficial de la República de Chile, 3 de enero de 2025. https://bcn.cl/JinNQs

Ministerio de Relaciones Exteriores. (1998). *Decreto 1.640/1998, promulga la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer –Convención de Belém do Pará, 1994–*. Diario Oficial de la República de Chile, 11 de noviembre de 1998. https://bcn.cl/2f7fw

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2023). *Decreto 122/2023, promulga el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo.* Diario Oficial de la República de Chile, 7 de octubre de 2023. https://bcn.cl/3ftg5

República francesa. (2002). *Ley 2002-73, de Modernización Social*. Légifrance, 17 de enero de 2002. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000408905

Servicio Civil. (2024). *Orientaciones para elaboración del procedimiento de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo –VALS–*. https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/09/Orientaciones-elaboracion-procedimiento-VALS.pdf

Superintendencia de Seguridad Social. (2024). *Circular 3813/2024, asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la ley 21.643 (ley Karin) imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada y modifica los títulos II y III del libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, los títulos I y II del libro IV. Prestaciones preventivas y el título I del libro V. Prestaciones médicas, todos del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley 16.744.* 7 de junio de 2024. https://www.suseso.cl/612/w3-article-732037.html

7. Información estadística entregada por medio de la Ley de Transparencia

7.1. Dirección Nacional del Servicio Civil:

Expediente 5135/2025, de 12 de junio de 2025.

7.2. Consejo de Defensa del Estado, oficios números:

1) 1145/2025, de 9 de abril de 2025.

2) 1146/2025, de 9 de abril de 2025.

3) 1198/2025, de 14 de abril de 2025.

7.3. Servicio Médico Legal, oficio número:

1564/2025, de 18 de marzo de 2025.

7.4. Tesorería General de la República, oficio número:

15490/2025, de 21 de abril de 2025.