

## Ley Karin: verdades y fake news

**Sebastián Henríquez**  
Académico carrera de  
Derecho, UDLA, sede  
Concepción



El 1 de agosto comenzó a regir la normativa 21.643, conocida popularmente como Ley Karin. Esta reforma al Código del Trabajo, que da cumplimiento a las disposiciones del Convenio 190 de la OIT, ratificado por Chile en 2023, introduce mejoras significativas en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito del trabajo. Sin embargo, antes de destacar sus beneficios, es fundamental aclarar ciertas imprecisiones sobre su contenido, las cuales, al estilo de una fake news, se han difundido ampliamente.

En este contexto, resulta alarmante una noticia que ha circulado durante los últimos meses, cuyo contenido y estructura fueron replicados casi literalmente por medios digitales. En los comentarios de redes sociales, se multiplicaron opiniones que por ejemplo decían: “ya no se podrá decir o hacer nada en el trabajo porque será acoso laboral”. El titular de la noticia declaraba: “Las 18 conductas que serán delito en el trabajo”. Es crucial aclarar que la Ley Karin no establece delitos, ya que estos pertenecen al ámbito del derecho penal, ni tipifica o prohíbe ninguna de las 18 conductas mencionadas en la noticia. La desinformación no solo distorsiona los avances en las leyes laborales, sino que también genera resistencia en parte de la población.

La Ley Karin, sin tipificar ninguna conducta específica, amplía el concepto de acoso en el trabajo que ya está vigente, al eliminar la exigencia de que el hostigamiento sea reiterado. Además, impone al empleador la responsabilidad de proteger a los trabajadores de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, como clientes o proveedores. La legislación también obliga a las empresas a implementar un protocolo para la identificación, información y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Asimismo, establece la obligación de investigar las denuncias de acoso en un plazo acotado, adoptando medidas de protección para la víctima, concretando la aplicación de las sanciones correspondientes según la gravedad de la denuncia.

Esta normativa gestionada en memoria de Karin Salgado, funcionaria de salud pública que se quitó la vida tras un prolongado acoso laboral, representa un avance significativo en la erradicación de todo tipo de violencia en el entorno de trabajo, sin necesidad de crear nuevos delitos, pero con una definición amplia que debe aplicarse según cada caso, logrando un importante avance en el proceso de eliminación de la violencia en entornos profesionales.