

CONVERGENCIA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN CHILE: FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y EVOLUCIÓN NORMATIVA HACIA LA LEY KARIN.

RESUMEN

El presente documento analiza la evolución normativa nacional e internacional que ha permitido la consolidación de un marco jurídico destinado a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo en Chile. A partir del examen de instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con la legislación chilena sobre acoso laboral y sexual, se examina el proceso jurídico que culmina con la promulgación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin. Asimismo, se revisan las disposiciones administrativas que han permitido su implementación, particularmente la Circular N° 3854 de la Superintendencia de Seguridad Social, que introduce obligaciones de registro y reporte de denuncias de acoso y violencia laboral. El documento busca contribuir a la comprensión del proceso de convergencia normativa que ha fortalecido la protección de la dignidad de las personas trabajadoras en Chile. *Palabras clave:* acoso laboral, violencia laboral, Ley Karin, derecho laboral, Convenio 190 OIT, CEDAW.

1.- INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, representa uno de los avances más significativos del derecho laboral chileno en materia de protección frente al acoso y la violencia en el trabajo. Esta legislación no surge de manera aislada, sino que constituye el resultado de un proceso progresivo de desarrollo normativo que integra estándares internacionales de derechos humanos con reformas legales nacionales orientadas a garantizar ambientes laborales seguros, dignos y libres de violencia.

2.- INFLUENCIA DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

2.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, constituye uno de los principales instrumentos internacionales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres. Su objetivo central es eliminar todas las formas de discriminación basadas en el género y garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en ámbitos como el trabajo, la educación, la participación política y la vida social.

En el ámbito laboral, la convención establece la obligación de los Estados de adoptar medidas legislativas, administrativas y políticas públicas destinadas a asegurar condiciones de trabajo dignas, libres de discriminación y de violencia. En particular, promueve la erradicación de prácticas que afecten la igualdad de oportunidades, incluyendo el acoso sexual, la violencia de género y otras formas de trato discriminatorio en el entorno laboral.

En el caso de Chile, la ratificación de este tratado implicó el compromiso de adecuar progresivamente su marco normativo interno para garantizar la protección efectiva de los derechos de las mujeres. Este proceso ha influido en diversas reformas legislativas orientadas a prevenir la discriminación y la violencia en los espacios laborales y educativos. En este sentido, los principios establecidos por la CEDAW han contribuido a fortalecer el enfoque de igualdad y dignidad que sustenta la evolución de la legislación chilena en materia de acoso laboral y

sexual, y que posteriormente se consolida en reformas más recientes como la Ley N° 21.643, orientada a promover ambientes laborales seguros y libres de violencia.

2.2 Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio N° 190 de la OIT, adoptado en 2019, constituye el primer instrumento internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este convenio establece obligaciones para los Estados orientadas a prevenir la violencia laboral, proteger a las víctimas y promover políticas integrales de prevención.

La influencia del Convenio 190 de la OIT en la legislación chilena y particularmente en la Ley N° 21.643 se observa principalmente en la ampliación conceptual de la violencia laboral, el enfoque preventivo y la incorporación de obligaciones institucionales para los empleadores. Este convenio introdujo estándares internacionales que orientaron el diseño y la implementación de la normativa chilena.

A continuación, se explican las principales formas de influencia.

2.2.1. Ampliación del concepto de violencia y acoso en el trabajo

Uno de los aportes más relevantes del Convenio 190 es que establece una definición amplia de violencia y acoso, entendida como un conjunto de comportamientos y prácticas que pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico en el ámbito laboral.

Antes de la Ley Karin, la legislación chilena se enfocaba principalmente en:

- El acoso sexual (Ley 20.005),
- El acoso laboral reiterado (Ley 20.607).

El estándar del Convenio 190 impulsó una visión más integral del fenómeno, lo que se refleja en la Ley Karin al:

- Reconocer diversas formas de violencia en el trabajo,
- Incorporar conductas no necesariamente reiteradas,
- Considerar el impacto psicológico y organizacional del acoso.

2.2.2.- Reconocimiento de la violencia ejercida por terceros

El Convenio 190 establece que la violencia laboral puede provenir no solo de empleadores o compañeros de trabajo, sino también de terceros relacionados con la actividad laboral, como usuarios, clientes o pacientes.

Este principio fue incorporado por la Ley Karin al reconocer que las personas trabajadoras pueden ser víctimas de violencia por parte de:

- Usuarios de servicios,
- Clientes,
- Pacientes,
- Público externo.

Esto es particularmente relevante en sectores como salud, educación y servicios públicos.

2.2.3.- Enfoque preventivo y gestión de riesgos psicosociales

El convenio promueve que los Estados adopten políticas orientadas a prevenir la violencia laboral antes de que ocurra, incorporando mecanismos de gestión organizacional.

Este enfoque influyó en la legislación chilena al establecer:

- Protocolos obligatorios de prevención del acoso y violencia laboral,
- Mecanismos internos de denuncia e investigación,
- Medidas de protección para víctimas durante las investigaciones.

Estas obligaciones se desarrollan además mediante regulaciones administrativas dictadas por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, que incorporan la violencia laboral dentro del sistema de gestión de riesgos psicosociales.

2.2.4. Incorporación del enfoque de género

El Convenio 190 reconoce que la violencia laboral afecta de manera diferenciada a mujeres y grupos vulnerables, y promueve la adopción de políticas con perspectiva de género.

La Ley Karin recoge este enfoque al:

- Reconocer el vínculo entre violencia laboral y desigualdades estructurales;
- Reforzar mecanismos de protección frente al acoso sexual;
- Promover entornos laborales respetuosos de la dignidad de las personas.

Este enfoque también se conecta con los principios establecidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

2.2.5. -Fortalecimiento del rol del Estado y de las instituciones fiscalizadoras

El Convenio 190 establece que los Estados deben garantizar:

- Sistemas de denuncia eficaces
- Acceso a reparación para las víctimas
- Supervisión institucional.

En Chile, estos principios se reflejan en:

- El fortalecimiento del rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo de Chile,
- La regulación administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile,
- Nuevas obligaciones para empleadores en materia de prevención y registro de denuncias.

2.2.6. Influencia en la regulación administrativa posterior

Los principios del Convenio 190 también influyeron en normas administrativas que implementan la Ley Karin, como la Circular 3854, que establece sistemas de registro y reporte de denuncias de acoso y violencia laboral.

Estas medidas buscan generar:

- Mayor trazabilidad de los casos,
- Mejores sistemas de prevención,
- Estadísticas para políticas públicas.

En síntesis:

El Convenio 190 actuó como marco normativo internacional orientador para la legislación chilena. Sus principios influyeron directamente en el diseño de la Ley Karin, ampliando el

enfoque desde la sanción del acoso hacia un modelo integral de prevención, protección y gestión de la violencia laboral.

3.- EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO CHILENO

En Chile, la regulación del acoso laboral y sexual ha evolucionado progresivamente a través de diversas reformas legislativas que han ampliado la protección de las personas trabajadoras.

3.1.-Ley N° 20.005 (2005): introdujo la tipificación del acoso sexual en el Código del Trabajo.

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

Esta definición contiene varios elementos jurídicos centrales:

1.-Requerimientos de carácter sexual: Se refiere a conductas, insinuaciones, propuestas o solicitudes con contenido sexual.

2.-Realizados por cualquier medio: Pueden manifestarse de forma verbal, escrita, física o digital.

3.-Carácter indebido y no consentido: La conducta no es deseada por la persona que la recibe.

4.-Consecuencia laboral: Debe afectar o amenazar la situación laboral de la persona, sus condiciones de trabajo o sus oportunidades dentro del empleo.

Esta definición fue un avance relevante en el derecho laboral chileno, ya que permitió reconocer formalmente el acoso sexual como una vulneración de la dignidad de las personas trabajadoras, estableciendo además mecanismos para su denuncia e investigación dentro de las organizaciones.

3.2.-Ley N° 20.607 (2012): incorporó la figura del acoso laboral o mobbing.

La Ley N° 20.607, promulgada en 2012, introdujo en el Código del Trabajo de Chile la figura del acoso laboral, también conocido en la literatura especializada como mobbing. Esta reforma

representó un avance significativo en la protección de la dignidad de las personas trabajadoras, al reconocer jurídicamente formas de hostigamiento psicológico que pueden producirse en el entorno laboral y que hasta entonces carecían de una regulación explícita dentro del derecho laboral chileno.

La normativa define el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores contra otro u otros trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. De este modo, la ley reconoce que el acoso puede manifestarse mediante acciones sistemáticas de presión psicológica, descalificación, aislamiento o desvalorización del trabajo realizado por la persona afectada.

Un elemento relevante de esta legislación es que reconoce que el acoso laboral puede producirse tanto en relaciones jerárquicas verticales como entre pares, es decir, puede provenir del empleador hacia el trabajador, de un superior jerárquico, o entre trabajadores de igual nivel dentro de una organización. Esta característica permite abordar de manera más integral las dinámicas de hostigamiento que pueden desarrollarse en los espacios laborales.

Desde una perspectiva jurídica, la incorporación del acoso laboral en el Código del Trabajo permitió establecer mecanismos formales de protección para las personas trabajadoras, otorgando la posibilidad de denunciar estas conductas y habilitando la aplicación de sanciones laborales cuando se comprueba la existencia de hostigamiento sistemático. Asimismo, la ley contribuyó a visibilizar los riesgos psicosociales en el trabajo, reconociendo que las prácticas de hostigamiento reiterado pueden generar efectos negativos en la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras.

En términos evolutivos, la Ley N° 20.607 constituyó un paso relevante dentro del proceso de desarrollo normativo chileno en materia de prevención de la violencia en el trabajo. Su incorporación al Código del Trabajo amplió el alcance de la protección laboral más allá del acoso sexual previamente regulado, y sentó las bases para reformas posteriores que profundizan el enfoque preventivo y de protección de la dignidad en el trabajo, como ocurre

con la Ley N° 21.643, que introduce un marco más amplio de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el mundo del trabajo.

3.3.- Ley N° 21.369 (2021): estableció sistemas de prevención del acoso en la educación superior.

La Ley N° 21.369, promulgada en 2021, estableció un marco normativo destinado a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las instituciones de educación superior en Chile. Esta legislación surgió en un contexto de creciente visibilización de estas problemáticas dentro del sistema universitario y responde a la necesidad de garantizar espacios educativos seguros, respetuosos y libres de violencia para estudiantes, académicos y personal administrativo.

La ley obliga a todas las instituciones de educación superior —universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica— a implementar políticas integrales de prevención y abordaje del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Entre sus disposiciones principales se encuentra la exigencia de crear protocolos institucionales claros para la recepción, investigación y sanción de denuncias, así como mecanismos de acompañamiento y protección para las personas afectadas. Asimismo, establece la obligación de desarrollar acciones de formación, sensibilización y prevención, orientadas a promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la dignidad de las personas.

Otro aspecto relevante de esta normativa es que amplía la comprensión de los espacios donde pueden ocurrir estas conductas, considerando no solo las dependencias físicas de las instituciones, sino también actividades académicas, prácticas profesionales, espacios virtuales y cualquier instancia vinculada a la vida universitaria. De este modo, la ley reconoce que las relaciones educativas y laborales dentro del sistema de educación superior pueden generar situaciones de poder y subordinación que requieren regulación y mecanismos institucionales de resguardo.

Desde una perspectiva normativa, la Ley N° 21.369 se inserta en un proceso más amplio de fortalecimiento de las políticas públicas orientadas a prevenir la violencia y el acoso en distintos ámbitos de la vida social. Sus principios se vinculan con estándares internacionales de derechos humanos y de igualdad de género, y contribuyen a consolidar un enfoque preventivo

e institucional en la gestión de estas problemáticas. En este sentido, la experiencia normativa desarrollada en el ámbito de la educación superior también dialoga con reformas posteriores en el mundo del trabajo, como la Ley N° 21.643, que profundiza la regulación de la violencia y el acoso en los entornos laborales, reforzando la necesidad de contar con sistemas institucionales de prevención, investigación y protección de las personas afectadas.

4. PROMULGACIÓN DE LA LEY KARIN

La Ley N° 21.643, promulgada el 15 de enero de 2024 y vigente desde el 1 de agosto de 2024, constituye una de las reformas más relevantes del derecho laboral chileno en materia de prevención y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. Esta normativa modifica el Código del Trabajo de Chile y otros estatutos aplicables al sector público, con el objetivo de fortalecer la protección de la dignidad y la salud mental de las personas trabajadoras

4.1.- Contexto y fundamento de la ley

La Ley Karin surge en un contexto de creciente preocupación por la violencia en los espacios laborales y toma su nombre de Karin Salgado, trabajadora de la salud que sufrió acoso laboral en el Hospital Herminda Martín de Chillán. El caso generó un debate público sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y protección frente al maltrato laboral.

En términos jurídicos, la ley responde a la necesidad de actualizar el marco normativo chileno frente a estándares internacionales que promueven entornos laborales libres de violencia, ampliando el enfoque tradicional centrado únicamente en la sanción de conductas.

4.2.- Objeto y finalidad de la ley

La Ley 21.643 tiene como finalidad prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, estableciendo un enfoque preventivo que involucra tanto al Estado como a los empleadores.

En este sentido, la normativa establece que las relaciones laborales deben desarrollarse en un entorno seguro, respetuoso y libre de violencia, reforzando el principio de protección de la dignidad de la persona trabajadora.

4.3.-Incorporación del concepto de violencia en el trabajo

Uno de los aportes más relevantes de la ley es que incorpora explícitamente la violencia en el trabajo como categoría jurídica, ampliando el marco de protección existente. La normativa reconoce que la violencia puede provenir no solo de empleadores o compañeros de trabajo, sino también de terceros vinculados a la actividad laboral, como usuarios, clientes o pacientes.

Este elemento amplía significativamente la comprensión de las dinámicas de hostigamiento que pueden producirse en el mundo laboral. La ley introduce un modelo preventivo de gestión del acoso y la violencia laboral, estableciendo obligaciones concretas para las organizaciones.

4.4.- Entre estas obligaciones se encuentra

- Elaborar protocolos de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo;
- Identificar y evaluar riesgos psicosociales asociados a estas conductas;
- Implementar medidas de prevención y control
- Realizar capacitaciones y acciones de sensibilización para trabajadores y empleadores.

Este enfoque busca anticiparse a la ocurrencia de conductas de violencia laboral, incorporando estas problemáticas dentro de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4.5. - Procedimientos de denuncia e investigación

La ley establece procedimientos formales para la recepción e investigación de denuncias, los cuales deben cumplir ciertos estándares mínimos. Entre los elementos centrales se encuentran:

- Posibilidad de presentar denuncias de forma escrita o verbal;
- Adopción inmediata de medidas de resguardo para las personas involucradas;

- Realización de una investigación interna dentro de un plazo máximo de 30 días;
- Remisión del informe final a la Dirección del Trabajo de Chile para su revisión.

Estos procedimientos buscan garantizar mayor transparencia, imparcialidad y protección para las personas afectadas.

4.6.- Nuevas obligaciones para los empleadores

La normativa establece una serie de responsabilidades legales para empleadores y organismos públicos, entre las cuales destacan:

- Implementar y difundir los protocolos de prevención;
- Informar periódicamente los canales de denuncia disponibles;
- Adoptar medidas de protección durante las investigaciones;
- Colaborar con la autoridad laboral en los procesos de fiscalización.

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar sanciones administrativas y laborales.

4.7. - Fortalecimiento del rol de los organismos públicos

La ley también refuerza el papel de las instituciones encargadas de la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral, especialmente:

- La Dirección del Trabajo de Chile, encargada de fiscalizar y revisar investigaciones;
- La Superintendencia de Seguridad Social de Chile, que emite instrucciones técnicas para la implementación de protocolos y medidas preventivas.

Este fortalecimiento institucional busca garantizar mayor eficacia en la protección de las personas trabajadoras.

4.8. - Alcance de aplicación

La ley se aplica tanto al sector privado como al sector público, incluyendo:

- Trabajadores con contrato indefinido, a plazo fijo o por obra;
- Personas que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo de forma habitual.

De esta manera, la normativa amplía el alcance de la protección frente al acoso y la violencia laboral.

En síntesis:

La Ley 21.643 representa una evolución del marco jurídico chileno, ya que transforma el enfoque tradicional centrado en la sanción del acoso hacia un modelo integral de prevención, investigación y protección frente a la violencia en el trabajo.

5. IMPLEMENTACIÓN NORMATIVA: CIRCULAR N° 3854 DE LA SUSESO

La Circular N° 3854 de la Superintendencia de Seguridad Social, emitida en 2025, establece la obligación de registrar y reportar las denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo a los organismos administradores del seguro laboral.

Esta circular introduce mecanismos de trazabilidad institucional que permiten mejorar la supervisión del cumplimiento de la Ley Karin y fortalecer la gestión preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo.

6. LÍNEA DE TIEMPO DE LA NORMATIVA.

Año	Norma	Relevancia
1979	CEDAW	Convención internacional contra la discriminación hacia la mujer
2005	Ley 20.005	Tipificación del acoso sexual laboral
2012	Ley 20.607	Reconocimiento del acoso laboral
2019	Convenio 190 OIT	Estándar internacional sobre violencia laboral
2021	Ley 21.369	Prevención del acoso en educación superior
2024	Ley 21.643 (Ley Karin)	Sistema integral de prevención y sanción del acoso laboral
2025	Circular SUSESO 3854	Sistema de reporte y registro de denuncias

7. CONCLUSIONES

La Ley Karin representa la culminación de un proceso normativo que integra estándares internacionales de derechos humanos con la evolución del derecho laboral chileno. La implementación de esta legislación, junto con las regulaciones administrativas dictadas por la Superintendencia de Seguridad Social, contribuye a consolidar un sistema institucional orientado a prevenir la violencia y proteger la dignidad de las personas trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA.

- *Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.*
- *Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio N° 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.*
- *República de Chile (2005). Ley N° 20.005 sobre acoso sexual.*
- *República de Chile (2012). Ley N° 20.607 sobre acoso laboral.*
- *República de Chile (2021). Ley N° 21.369 sobre acoso en educación superior.*
- *República de Chile (2024). Ley N° 21.643 (Ley Karin).*
- *Superintendencia de Seguridad Social (2025). Circular N° 3854 sobre registro de denuncias de acoso laboral.*