



SOLICITUDES DENUNCIAS INGRESADAS A DICIEMBRE 2025: PRESENCIAL (25.045), WEB (30.031) Y DESDE EMPLEADOR (11.520). TOTAL 66.596.

boral, "las conductas más recurrentes: maltrato verbal reiterado, hostigamiento, menoscabo de funciones, aislamiento laboral y trato degradante".

Pero, ¿quiénes son los que más denuncian y por qué? "Trabajadores con contrato formal, tanto del sector público como privado, quienes hoy cuentan con mayor información sobre la ley y los canales de denuncia". Principal motivo: "Persistencia de conductas de acoso en el tiempo, sumado a la percepción de que, previo a la ley, no existían mecanismos eficaces de protección o respuesta institucional".

De allí que la seremi (s) del Trabajo apunte a que la mayoría de las denuncias "se dirigen contra jefaturas directas o superiores jerárquicos que refleja una relación asimétrica de poder". En menor medida, "denuncias entre pares o compañeros de trabajo", como en los casos de hostigamiento reiterado.

Gutiérrez da cuenta que son las mujeres quienes concentran un mayor número de denuncias, "especialmente en acoso laboral y sexual: se vincula con brechas de género persistentes en el mundo del trabajo y con una mayor exposición a este tipo de conductas", subraya. A junio de 2025, el 9% de las denuncias por acoso sexual presentadas por mujeres en Chile se concentraban en la Región de Valparaíso.

Denuncias se centran en especial "en empresas de mayor tamaño y en rubros como servicios, comercio, salud, educación y administración pública, sectores con alta dotación de personal y relaciones laborales complejas".

Advierte que las sanciones se dan cuando se comprueba un caso de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. "La Dirección del Trabajo puede aplicar multas administra-

tivas, cuyo monto varía según el tamaño de la empresa y gravedad de la infracción". Adicionalmente, "el empleador debe adoptar medidas correctivas, reforzar protocolos internos y, en casos graves, pueden derivarse responsabilidades laborales y judiciales, incluyendo el término de la relación laboral conforme a la ley", dice la seremi (s) del Trabajo.

El abogado Lautaro Fariña Quezada está a cargo del Estudio Jurídico Laboral, dedicados al Derecho del Trabajo. Manifiesta que a nivel de la Región de Valparaíso, se ha producido "un aumento claro de denuncias con mayor disposición a hablar". Resalta que situaciones que antes se normalizaban, "hoy se reconocen como violencia laboral". A nivel institucional, "empresas están reaccionando tarde, solo 'cumpliendo en el papel' o sin protocolos claros".

Pone hincapié en qué se consideran actos de acoso laboral "conductas reiteradas o graves que humillan, hostigan, intimidan o menoscaban en su trabajo". Ejemplos: "Gritos, insultos, burlas, aislamiento deliberado, descalificaciones, amenazas, sobrecarga injustificada de trabajo, control excesivo, o cuestionamientos ajenos al de-

## "NO ES LA PANACEA"

Giorgio Boccardo, ministro del Trabajo: "Introduce un nuevo estándar en protocolos de prevención". Según el abogado laborista Emilio Kopaitic, el resultado fue "que los tiempos de actuación han sido irreales: la Dirección de Trabajo (DT) no ha podido cumplir con la normativa". A su juicio, "trabajadores que esperan mejor su situación de acoso en la oficina se han visto en procedimientos que en lugar de durar un mes o poco más, pareciera que no terminan". "Sin un incremento en el presupuesto de la DT y una unidad especial y especializada, esta ley seguirá produciendo problemas dentro de la empresa". En la práctica, trabajadores "deben consultar a un abogado antes de presentar la denuncia. Saber qué puede y que no hacer la Ley Karin: no es la panacea, no da fuero, no da indemnizaciones y, no cumple con plazos legales establecidos".

sempaño laboral. Además la violencia psicológica".

Reconoce que a febrero de 2026 los estudios jurídicos han visto "un aumento sostenido de consultas y denuncias" desde la entrada en vigencia de la ley. Fariña responde que han recibido múltiples consultas formales e informales, y varias denuncias en tramitación. "Muchos llegan después de meses -o años- de soportar situaciones que hoy la ley reconoce expresamente como acoso".

Entre las más habituales: "Maltrato psicológico de jefaturas: descalificaciones, amenazas de despido, hostigamiento reiterado y aislamiento. Casos de acoso sexual y represalias posteriores a reclamos internos". Sobre denuncias,

dice: "Mayormente mujeres. No porque los hombres no sufran acoso, sino que suelen estar más expuestas a dinámicas de poder abusivas. Además, hoy cuentan con marco legal que las respalda con mayor claridad". Son las jefaturas o superiores jerárquicos "los más denunciados". En menor medida, "entre compañeros de trabajo, pero en aumento".

Empresas denuncian: "Con estructuras jerárquicas rígidas, alta presión por resultados y escasa gestión de personas: retail, educación, salud, transporte, seguridad privada y servicios externalizados".

Tipos de pruebas y dónde presentar la denuncia, el abogado laboral enfatiza: "Correos electrónicos,

mensajes de WhatsApp, audios, testigos, informes médicos o psicológicos y registros internos". "La denuncia puede presentarse ante la empresa (según protocolo), la Inspección del Trabajo o tribunales".

Las sanciones, de ser comprobadas: "Desde internas y multas, hasta el despido del acosador. Además, hay indemnizaciones por daño moral". ¿Pueden despedir por denunciar? "No. Despedir por denunciar acoso es ilegal y constituye represalia. Eso puede agravar la responsabilidad del empleador y dar lugar a acciones judiciales adicionales". Según Lautaro Fariña, resulta clave promover y grabar el acoso en audio o video. "No es ilegal y es válido. Protección que la ley permite. Hay gente que cree que es un delito, y no lo es".

## DENUNCIAS FALSAS

Sin embargo, ¿qué pasa si alguien presenta una denuncia falsa? Sandra Reyes León, periodista y Magister en Comunicación y Periodismo PUCV, exsecretaria general Colegio de Periodistas de Valparaíso y hoy abogada en una investigación periodística que apunta a publicar un libro sobre denuncias maliciosas en contexto Ley Karin a nivel regional, explica: "Se

# 17%

**De denuncias,** aprobadas jurídicamente son de la Región de Valparaíso. Santiago (25,1%) y Antofagasta (7,1%).

publicó (la Ley) para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. No debe convertirse en un instrumento para causar daño a la reputación de las personas o a nivel laboral, en forma injustificada o malintencionada, a través de la presentación de denuncias maliciosas".

Y ahonda: "Funcionarios públicos y trabajadores afectados tiene derecho a presentar acciones civiles por daño moral y laboral e incluso penal por calumnia". Apunta: "Ley 18.834 que aprobó el estatuto administrativo y la Ley Orgánica Constitucional de la Administración del Estado se refieren a la responsabilidad y probidad administrativa".

Según la Dirección del Trabajo, Valparaíso concentra la mayor cantidad de denuncias, tras la Región Metropolitana: entre agosto 2024 y junio 2025 hubo 44.212: el 66,4% fueron presentadas por mujeres y el 86,7% de las fiscalizaciones eran por acoso laboral, 6,6% acoso sexual y 6,7% violencia.

Reyes precisa que las cifras permiten reflexionar "sobre las características del entorno laboral, el tipo de relaciones entre compañeros(as) de trabajo, la cultura laboral y las acciones preventivas que deben adoptarse a partir de la implementación de la Ley Karin para contribuir a desempeñarse en ambientes seguros que potencien el diálogo y la respuesta oportuna a los conflictos para que no sigan escalando de manera perjudicial para todo el equipo". Y plantea: "Considero urgente debatir poner en marcha mecanismos alternativos de resolución de conflictos y mediación porque debemos enfrentar el problema de fondo: ambientes laborales en conflicto con riesgo medio a alto".