



## Polémica por retiro de decreto de Ley Karin reabre debate sobre protección a víctimas en el trabajo

La decisión del Gobierno de retirar desde la Contraloría un decreto que modificaba el reglamento de la llamada Ley Karin abrió una nueva controversia política y laboral, luego de que la diputada Ana María Gazmuri denunciara públicamente la medida y la calificara como un retroceso en la protección de víctimas de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. De acuerdo con lo publicado este 4 de abril de 2026, el retiro afecta al Decreto N°10 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que buscaba modificar el Decreto N°21 de 2024, reglamento que fija las directrices para los procedimientos de investigación en esta materia.

La controversia surgió luego de que Gazmuri exhibiera el oficio firmado por la jefa de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, mediante el cual se retiró el trámite de toma de razón. Según la parlamentaria de Acción Humanista, esta decisión implica debilitar una herramienta clave justo antes de su aplicación más exigente, por lo que acusó que no se trata de un ajuste técnico menor, sino de una señal política preocupante respecto del resguardo de las personas denunciadas. Esa

crítica fue difundida tras conocerse que el decreto había sido ingresado a Contraloría en los últimos días de la administración anterior.

Desde el Ejecutivo, sin embargo, la respuesta fue inmediata. El subsecretario del Trabajo, Gustavo Rosende, sostuvo que la Ley Karin "sigue plenamente vigente" y que "no se está debilitando ninguna obligación", afirmando que lo que se busca es revisar un decreto ingresado en los últimos días del gobierno anterior para asegurar un reglamento cuya implementación sea efectiva y que realmente proteja a las personas. La autoridad añadió que este proceso se desarrolla recogiendo la experiencia y el análisis de trabajadores, empleadores y otras organizaciones relevantes.

El punto de fricción no es menor, porque la Ley Karin corresponde a la Ley N° 21.643, publicada en enero de 2024, que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales para fortalecer la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo. La norma establece que las relaciones laborales deben fundarse en un

trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, además de obligar a empleadores y organismos públicos a adoptar medidas preventivas, protocolos y procedimientos de investigación.

A ello se suma que el reglamento actualmente vigente, aprobado mediante el Decreto N°21 de 2024, fijó directrices obligatorias para todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, ya sea que sean realizadas por el empleador o por la Dirección del Trabajo. Ese reglamento también consagra principios como la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género, elementos que hoy aparecen en el centro de la discusión sobre qué cambios podían introducirse y bajo qué criterios.

En ese contexto, la polémica no pasa solo por un acto administrativo, sino por el mensaje que deja en una materia altamente sensible. Mientras desde la oposición y sectores vinculados a la implementación de la ley advierten que cualquier ajuste debe resguardar estándares como la no



### La diputada Ana María Gazmuri acusó un "gravísimo retroceso", mientras el Gobierno aseguró que la norma sigue plenamente vigente y que solo se revisa el reglamento heredado.

revictimización y la perspectiva de género, el Gobierno insiste en que su intención es presentar una nueva propuesta reglamentaria mejor diseñada y más efectiva en su aplicación.

Lo cierto es que el episodio volvió a instalar una discusión de fondo: cómo equilibrar la revisión técnica de normas heredadas con la necesidad de entregar certezas a trabajadores y trabajadoras frente a denuncias de acoso o violencia. En una legislación nacida precisamente para reforzar la protección en espacios laborales, cualquier cambio en los procedimientos de

investigación inevitablemente será leído no solo en clave jurídica, sino también política y social.

Por ahora, la ley permanece vigente y el reglamento de 2024 sigue operando. Pero el retiro del decreto desde Contraloría ya abrió un flanco de debate que promete continuar, porque cuando se trata de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, la discusión nunca es solo reglamentaria: también toca la confianza de las víctimas en que el sistema realmente las va a proteger.