

CARACTERIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN EN LAS MUNICIPALIDADES DE CHILE

MAYO 2025



CARACTERIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN EN LAS MUNICIPALIDADES DE CHILE

MAYO 2025

Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH)
Andrés Bello 2777, Of. 802 Las Condes, Santiago de Chile

contacto@amuch.cl

Investigador encargado: Valentín Valdés Zenteno

Índice

Presentación	5
Glosario	6
Antecedentes	8
Ley Karin - N° 21.643	8
Balance Ley Karin	9
Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción	11
I. Denuncia	12
II. Investigación	13
III. Sanción	14
Modificaciones Ley Orgánica Municipal N° 18.575 por la ley Karin	14
Estatuto administrativo Municipal	16
Alcaldes y concejales sancionados por Ley Karin	17
Caracterización de resultados Ley Karin	19
1. Existencia de una Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo en los Municipios	19
2. Presencia de un Protocolo Municipal de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo	21
3. Disponibilidad del Manual Municipal de Procedimiento de Investigación y Sanción (Ley 21.643)	22
4. Habilitación de un Canal de Denuncias en los Municipios	24
5. Disponibilidad del Código de Ética Municipal	27
6. Existencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Municipal	29
7. Cantidad de Denuncias por Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo en los Municipios desde 2024	31
8. Capacitaciones Municipales Realizadas sobre la Ley 21.643	35
9. Número de Sensibilizaciones Realizadas en los Municipios sobre la Ley 21.643	38
Bibliografía	49

Presentación

La Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), en su rol de visibilizar las fortalezas y desafíos de los gobiernos locales, ha desarrollado un estudio para caracterizar la implementación de la Ley Karin (Ley N° 21.643), que regula y refuerza los procedimientos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en el ámbito municipal.

El propósito de esta caracterización es conocer el estado actual de las municipalidades en la aplicación de esta normativa, identificando los avances en materia de protocolos, reglamentos y canales de denuncia, así como las acciones de sensibilización y capacitación implementadas en los gobiernos locales.

Para ello, se realizó un levantamiento de información basado en el envío de solicitudes de acceso a la información pública a los municipios del país, mediante las cuales se consultó sobre la existencia y actualización de documentos clave, la operatividad de mecanismos de denuncia y el desarrollo de instancias formativas para funcionarios municipales. Se obtuvo la respuesta de 271 municipalidades del total de 345, lo que representa el 78,6% del total de municipios.

La importancia de este estudio radica en la necesidad de contar con un diagnóstico actualizado que permita dimensionar el nivel de cumplimiento y las oportunidades de mejora en la implementación de la Ley Karin en el ámbito municipal. Esto cobra especial relevancia considerando que los municipios son instituciones fundamentales en la administración pública local, donde la generación de ambientes laborales seguros y libres de violencia fortalece la calidad del servicio y el bienestar de sus funcionarios y funcionarias.

Los resultados de esta investigación permitirán identificar buenas prácticas, fortalecer estrategias de apoyo y generar lineamientos que contribuyan a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención y la aplicación efectiva de la normativa vigente.

Glosario

- 1. Política de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:** Según la Superintendencia de Seguridad Social (2024), los municipios deben contar con la Política de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, la cual debe estar basada en la Ley Karin (Ley 21.643). A través de ella, se busca promover entornos laborales seguros y libres de discriminación, por lo que en su contenido se debe contemplar el compromiso de la entidad empleadora con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo pertinente, y con los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
- 2. Manual Municipal de Procedimiento de Investigación y Sanción:** Es un documento que establece las normas y procedimientos que una municipalidad debe seguir para investigar y sancionar irregularidades o faltas cometidas por sus funcionarios o por terceros en el ámbito de la municipalidad. Este manual suele incluir definiciones, procedimientos de investigación, tipos de sanciones, derechos del inculpado, órganos competentes, plazos, etc. (Dirección del trabajo, 2024).
- 3. Protocolo Municipal de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo:** Es un conjunto de normas y procedimientos internos que una municipalidad establece para prevenir, investigar y sancionar casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso (BCN, Ley Karin, 2024).
- 4. Canal de Denuncias en los municipios:** Es un mecanismo o sistema de comunicación, a menudo digital o físico, que permite a cualquier persona (funcionarios, vecinos, proveedores, etc.) denunciar de forma confidencial y segura, posibles irregularidades o violaciones de la ley. (Subsecretaría de prevención social, 2024)
- 5. Código de ética Municipal:** Es un documento que establece los principios y valores que guían la conducta de los funcionarios públicos en una municipalidad, promoviendo la integridad, transparencia y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones (Dirección del trabajo, 2024).
- 6. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Municipal:** A través de este instrumento, el empleador y empleadora regula

las obligaciones y prohibiciones, a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. El objetivo de este documento es prevenir accidentes y enfermedades laborales, independientemente del recinto municipal. (Dirección del trabajo, 2024).

- 7. Capacitaciones Municipales:** Se definen como programas de formación y perfeccionamiento dirigidos a los funcionarios municipales con el propósito de fortalecer competencias y mejorar la gestión dentro del ámbito local. Según la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (Ley N°18.695), las municipalidades deben destinar al menos un 1% de su presupuesto de gastos en capacitaciones (Art.37) y pueden establecer convenios con instituciones de educación superior para este fin (Art.40). Asimismo, la Ley Karin (Ley N°21.643) refuerza la obligatoriedad de capacitaciones específicas en prevención, sanción y erradicación del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los municipios, promoviendo ambientes seguros e inclusivos.

Antecedentes

El 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643, que “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” conocida como Ley Karin.

Asimismo, esta ley se ajusta a la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca erradicar la violencia y el acoso en los espacios laborales. También es parte de un conjunto de medidas que se han aprobado o se están tramitando con perspectiva de género en materia laboral, como la ley que reduce la jornada laboral a 40 horas, el robustecimiento de la ley “SANNA” y la ley que concilia la vida laboral, familiar y personal.

Ley Karin - N° 21.643

Esta ley surgió a propósito del caso de Karin Salgado, una técnica en enfermería que se quitó la vida el 12 de noviembre 2012 a raíz de un caso de acoso laboral que sufrió por parte de sus colegas y superiores en el Hospital Herminda Martín de Chillán.

El origen de la actualización de esta ley radica en el alto número de denuncias por acoso laboral recibidas por la Dirección del trabajo, las cuáles superaron las 4.000 entre 2022 y 2024, correspondiendo a 2.248 de ellas a denuncias por acoso sexual donde un 93,1% de las víctimas son mujeres¹.

La actualización de la ley incorpora:

- Nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral, el acoso sexual, la violencia en el trabajo y ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, y la no discriminación, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo.
- Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciados

1 Subsecretaría de prevención Social, (2024). Ley Karin, Guía Práctica para la Prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo. Recuperado de: [<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf>]

- Establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo el que estaba ausente en la regulación. Esto debe realizarse bajo las directrices establecidas por la Superintendencia de la Seguridad Social (SUSESO).

Las nuevas definiciones agregadas son:

- **Acoso Sexual:** Se define como aquella persona que realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentido por quién lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- **Acoso laboral:** Se refiere a cualquier conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la persona empleadora o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Violencia en el trabajo:** Se refiere a conductas que afectan a personas trabajadoras y que tienden a estar relacionadas con la prestación de servicios. Cuando nos referimos a “terceros a la relación laboral”, hablamos de clientes, proveedores, usuarios/ as, visitas, o similares.

Balance Ley Karin

El primer Informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, indica que al 31 de diciembre de 2024, se recibieron 21.864 solicitudes de denuncia por Ley Karin. Sin embargo, un 42% de éstas han sido clasificadas como Ley Karin. Al momento de la publicación del informe, un 23% de las solicitudes de denuncia estaba en etapa de clasificación. De las denuncias clasificadas como Ley Karin, existe una feminización de éstas, un 67,8% corresponde a denuncias de mujeres, un 30,5% hombres y 1,7% no se declara género. Cabe destacar que este informe integra sólo información de privados.

Con posterioridad a este periodo se realizará un **reporte semestral**. Asimismo, estos datos que serán entregados en el balance corresponden a un esfuerzo extraordinario que ha realizado tanto el Ministerio como sus servicios vinculados en la implementación de la Ley Karin (Subprev, DT, Suseso) y el servicio Civil.

En cuanto a lo preventivo cabe destacar las siguientes cifras²:

- Al cierre de agosto, es decir, al primer mes de inicio de la implementación de la ley, se realizaron 1.852 atenciones bajo el programa de Atención Psicológica Temprana (APT) que considera la normativa. Este se otorga a las y los trabajadores que hayan sufrido acciones de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. El empleador tiene la obligación de ofrecer APT a los trabajadores cuando hayan sufrido acciones asociadas a las causales mencionadas previamente.
- En esta línea, el 80,6% de las atenciones de ese mes fueron por acoso laboral; 13,2% por violencia en el trabajo; 6,2% por acoso sexual. Un 73,3% de las ATP corresponde a mujeres.
- Entre el 1 y el 15 de septiembre, se llevaron adelante 1.170 atenciones bajo este programa; 80,3% por acoso laboral; 15,5% por violencia en el trabajo; y 4,3% por acoso sexual.
- Respecto a las denuncias, entre el 1 y el 31 de agosto, 4.820 denuncias fueron calificadas bajo la normativa de la ley Karin. De esta, 3.844 corresponden al sector privado y 976 al sector público.
- De las 3.844 denuncias circunscritas al sector privado, 2.928 (76%) se ubican en etapa de análisis jurídico, mientras que las restantes 906 están en trámite de fiscalización. De las 906 que están en fase de fiscalización, 795 (87,8%) son por acoso laboral; 64 (7%) por acoso sexual; y 47 (5,2%) por violencia en el trabajo.
- En el sector público, de las 976 denuncias de agosto, 717 (73,4%) corresponden a acoso laboral; 202 (20,6%) a violencia en el trabajo; y 57 (5,8%) a abuso sexual.
- Entre los principales hallazgos, se encuentra que las mujeres son las que más denuncian. Mientras que en el sector privado un 68% de las denuncias son efectuadas por mujeres, en el sector público la cifra alcanza un 77%.
- En la Región Metropolitana se concentra la mayor cantidad de denuncias en el sector privado, con un 29%. Le siguen Valparaíso

2 Subsecretaría de Prevención Social, (2024). Balance de Ley Karin: en agosto se realizaron 1.852 atenciones psicológicas tempranas y se recibieron 4.820 denuncias en sectores privados y públicos. Recuperado de: [<https://previsionsocial.gob.cl/balance-de-ley-karin-en-agosto-se-realizaron-1-852-atenciones-psicologicas-tempranas-y-se-recibieron-4-820-denuncias-en-sectores-privado-y-publico/>]

(9,9%) y O'Higgins (6,7%). Mientras, en el sector público lideran la Región Metropolitana, con 34,6%, y le siguen Valparaíso (13,3%) y Los Lagos (10,8%)

- Respecto a los sectores productivos donde se presentan más denuncias, el sector comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas encabeza la lista, con 19,6%. Le siguen actividades de servicios administrativos y de apoyo (12,3%); y Enseñanza (10%).
- Por otra parte, y a modo de avance, en el período que va entre el 1 y 15 de septiembre, el sector privado recibió 1.557 denuncias que enmarcan en la Ley.

Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción

Existen diferentes directrices que se deben ajustar en todas las investigaciones de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo:

1. Indicaciones para la denuncia
2. Procedimiento para la investigación y sanción
3. Indicaciones para incorporar el Reglamento Interno

Si no obstante las medidas preventivas adoptadas por la empresa, se producen hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo, se deberá observar las siguientes etapas para el procedimiento de investigación:

- Formulación de la denuncia por la persona afectada o su representante, las cuales deben ser sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia. Esta debe ser presentada de manera verbal o escrita, y puede ser de manera presencial o electrónica.
- Para informar la denuncia se puede recurrir a dos instancias, la primera es la Dirección del Trabajo (DT) y adoptar medidas de resguardo de las personas involucradas, o denunciar directamente en la empresa, donde la investigación puede ser derivada con la DT o realizarse de manera interna dentro de la empresa.
- Término de la investigación y, en su caso, remisión del informe a la DT, aplicación de las medidas de correcciones y las sanciones que procedan

I. Denuncia

¿Cuáles son los canales de denuncia?

- La dirección del trabajo, donde puede denunciarse de manera presencial o virtual
 - o Si es presencial, se puede hacer una denuncia oral o escrita
 - o Si es virtual, en el portal MIDT, con clave única de la persona denunciante
- Si se denuncia en la entidad empleadora o encargado, se puede hacer de manera verbal o escrita.

¿Quién recibe la denuncia?

- Dirección del trabajo presencial: un asistente de la oficina de la dirección del trabajo es quién recibe las denuncias, si la denuncia es de forma verbal, se debe levantar un acta dejando constancia de la denuncia interpuesta.
- Entidad empleadora: asignará a una persona trabajadora, con formación en materia de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

¿Qué debe contener la denuncia?

- Identificación de la persona afectada (nombre, cédula de identidad, correo electrónico), identificación de la o las personas denunciadas (indicar cargos si es posible), se debe indicar el vínculo organizacional con la o las personas denunciadas. Si la persona denunciada es externa a la empresa indicar vínculo que los relaciona, y en ambos casos se debe indicar la relación de los hechos que se denuncian-
- Si la denuncia se realiza directamente en la Dirección del Trabajo, indicar el nombre y Rut de la entidad empleadora o en su defecto nombre del representante.

Normas especiales para el tratamiento de la denuncia, en cualquiera de los canales escogidos

- Dar protección especial a la persona afectada, con trato digno e imparcial
- Entregar información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.
- Levantar un acta con los contenidos señalados, en caso de que la denuncia sea verbal. Entregar una copia a la persona denunciante, con timbre, fecha y hora de recepción de la denuncia

- Si la denuncia es presentada a la entidad empleadora, debe informar a la persona denunciante, que se puede realizar una investigación interna o bien derivarla a la dirección del trabajo.
- La entidad empleadora no podrá efectuar un control de admisibilidad de la denuncia, por lo que siempre deberán investigarse los hechos denunciados.
- Si la investigación la realiza la entidad empleadora, ésta deberá informar a la Dirección del Trabajo el inicio del procedimiento de investigación, junto a las medidas de resguardo en un plazo de tres días hábiles.
- Si se deriva a la Dirección del Trabajo o la persona denunciante así lo escoge, tendrá el mismo plazo.
- Si la denuncia es dirigida a aquellas personas que representen al empleador, conforme al artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.
- Informar por escrito a la persona denunciante, de la persona que ha sido designada a cargo de la investigación.

II. Investigación

En esta etapa participa el denunciante, el denunciado, los testigos y la entidad empleadora o persona investigadora. Se deben adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, garantizar el cumplimiento de las directrices en el procedimiento de investigación, establecer e informar oportunamente las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación para todas las personas involucradas y que la entidad empleadora disponga y aplique medidas de sanción según corresponda.

Los empleadores también están obligados a derivar a las personas denunciantes a atención psicológica temprana ofrecida por los organismos administradores de la ley y a proteger la confidencialidad e integridad de las partes involucradas. Además, deben coordinar con contratistas, servicios transitorios o proveedores para informar sobre los hechos, garantizar la colaboración en las investigaciones y aplicar las medidas de resguardo y sanciones necesarias. Se prohíbe interferir en la imparcialidad de las investigaciones, y se deben entregar facilidades para la participación de quienes colaboren en el procedimiento.

III. Sanción

Sanción sector privado: Podrán recibir sanción conforme se establezca en el reglamento interno de la empresa o lo determine la parte empleadora, las que dependerán de la investigación realizada, así como la gravedad de los hechos investigados, pudiendo ser amonestaciones y multas. En caso de hechos de suma gravedad, definidos como conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, se podrá poner término al contrato de trabajo conforme a las causales que contempla la Ley (art. 160 N°1, letra b o f).

Sanción sector público: Se establece que las conductas de acoso constituyen causal de destitución, en caso de que así lo determine el procedimiento sumarial sobre responsabilidad administrativa. Esto, sin perjuicio de existir medidas disciplinarias como la censura y multa, que se aplicarán según la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes de los antecedentes

Modificaciones Ley Orgánica Municipal N° 18.575 por la ley Karin

- **Artículo 13:** indica que la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, añadiendo que los órganos de la Administración deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.
- **Artículo 14:** Precisa que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Dicho precepto también establece los contenidos mínimos que cada protocolo de prevención debe incorporar, entre otros, aquel previsto en su letra e), esto es, las “medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias”.
 - o El inciso final del artículo 14 consagra el deber de cada jefe de servicio de informar semestralmente los canales que mantiene el organismo que dirige y el Estado.

Los protocolos del art. 14 deben contener:

- a. Identificación de peligros de evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, con enfoque inclusivo e integrado en perspectiva de género, así como las medidas para prevenirlos, y los métodos con que se verificará dicha prevención,
- b. Medidas de información y capacitación sobre lo indicado en la letra anterior, y los derechos y responsabilidades de las personas funcionarias.
- c. Medidas de protección eficaz de la vida y salud en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- d. Medidas de resguardo de la privacidad y honra de los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso o violencia.
- e. Medidas ante denuncias inconsistentes.

Otras medidas

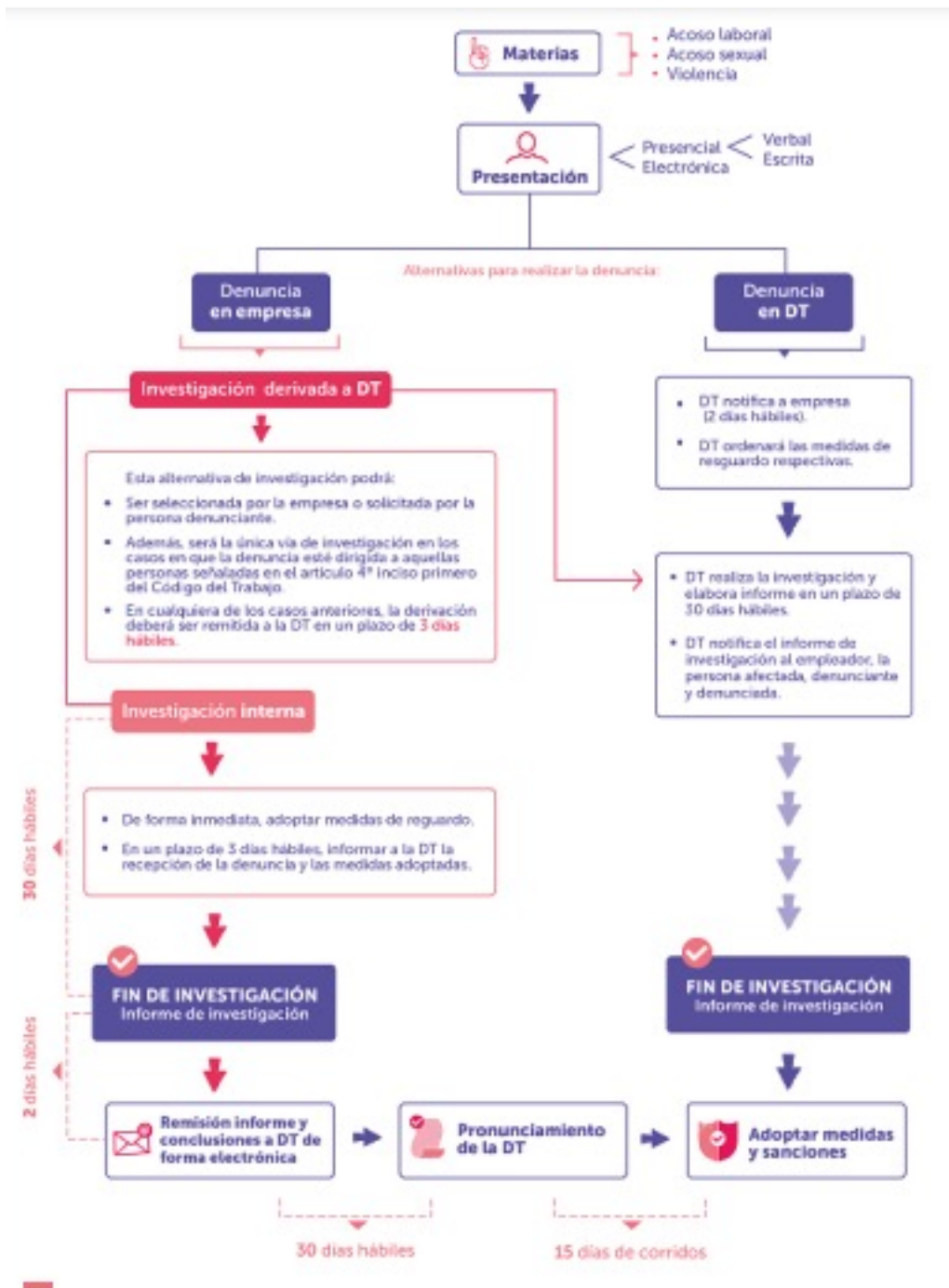
- Hace aplicable a la denuncia del acoso y violencia, los artículos 90A y 90B del Estatuto Administrativo y sus equivalentes 88 A en materia municipal.
- Artículo 46: Introduce los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género a los sumarios administrativos (Instructivo N° E516610-24)
- Artículo 62: describe aquellas conductas que contravienen especialmente el principio de probidad administrativa. En efecto, se incorpora un nuevo numeral, el cual cataloga como infracción al referido principio el “ejercer conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que sufran las funcionarias y funcionarios en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo”.

Estatuto administrativo Municipal

- Establece como facultad del fiscal, la posibilidad de eximir al acusado de la inhabilidad de cinco años para reingresar a la Administración asociada a la sanción de destitución, lo que, en todo caso, no es permitido respecto del servicio que aplica la medida. (La decisión final radica en el jefe de servicio, Instructivo N° E516610-2024 CGR), Art. 10 letra e) y 120 inciso final Ley N° 18.883.
- Introduce, al igual que en la LBGAE, los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género de manera transversal a todos los sumarios administrativos.
- Art. 118 Ley N° 18.883: Establece que el acoso laboral y sexual, así como los actos de discriminación arbitrarios, o cualquier acto atentatorio contra la dignidad de las demás personas funcionarias serán castigados con destitución. Art. 123 letra c) Ley N° 18.883.
- Para el caso que la autoridad rechace una denuncia, deberá hacerlo mediante resolución fundada, la cual debe ser notificada dentro de cinco días al denunciante, el cual tendrá el derecho a reclamar ante CGR de acuerdo con el artículo 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales. Art. 124, inciso 2°, Ley N° 18.834.
- En los procedimientos disciplinarios donde se investiguen estas conductas, deberá designarse preferentemente de fiscal a una persona funcionaria que cuente con formación en prevención, investigación y sanción del acoso, género o derechos fundamentales. Art. 127, inciso 2°, Ley N° 18.834
- Las víctimas tienen derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificado y a interponer recursos en contra de los actos administrativos. Art. 127, inciso 3°, Ley N° 18.834.
- El Fiscal podrá adoptar medidas de resguardo, "entre las que se encuentran": separación de espacios físicos, e incluso atención psicológica temprana a cargo de los organismos administradores de la ley N° 16.744. Art. 133, inciso 2°, Ley N° 18.883.
- Si la autoridad aprueba el sobreseimiento del procedimiento, o determina la absolución o aplicación de cualquier medida disciplinaria, la persona denunciante deberá ser notificada en un plazo de cinco días, y podrá reclamar de la decisión ante la Contraloría General en un plazo de 20 días. Arts. 135 y 138 de la Ley N° 18.834.

Alcaldes y concejales sancionados por Ley Karin

- Modificación al Art. 126 de la Ley N° 18.883: “En caso que la persona denunciada, o la persona denunciante por las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) sea el alcalde o la alcaldesa, un concejal o concejala o funcionarios o funcionarias que se desempeñen como jefaturas que jerárquicamente dependan de forma directa del alcalde o alcaldesa, se deberá poner en conocimiento de la Contraloría General de la República dicha situación, en un plazo de tres días hábiles, entidad que sustanciará el sumario respectivo conforme a las reglas del presente Estatuto, en cuanto sean compatibles”.
 - o “Si se determina la responsabilidad del alcalde o alcaldesa en los hechos, se indicará en la resolución respectiva.
 - o Los concejales deberán observar lo dispuesto en el artículo 60, letra c) de la ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades.” “El alcalde cesará en su cargo en los siguientes casos: c) Remoción por impedimento grave, por contravención de igual carácter a las normas sobre probidad administrativa, o notable abandono de sus deberes. La causal establecida en la letra c) será declarada por el TER, a requerimiento de [...] un concejal o concejala cuando el alcalde o alcaldesa haya sido el denunciado o denunciada y se haya verificado en procedimiento disciplinario instruido por la CGR, la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883 (acoso sexual y laboral), en relación al artículo 126 del mismo cuerpo legal, caso en el cual se entenderá contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa
- Situación de los Concejales o Concejalas, Ley N° 18.695 Art. 76. Los concejales cesarán en el ejercicio de sus cargos por las siguientes causales: g) Determinación de su responsabilidad en procedimiento de sumario administrativo instruido por la CGR, respecto de la concurrencia de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letra l) y m) de la Ley N° 18.883 (acoso sexual y acoso laboral).
 - o En estos casos se entenderá que existe contravención de carácter grave a las normas sobre probidad administrativa. “Las causales establecidas en los literales [...] g) del artículo anterior serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo. El requerimiento lo podrán realizar, según corresponda, el alcalde o la alcaldesa o cualquier concejal o concejala de la respectiva municipalidad”.



Fuente: Subsecretaría de Prevención Social (2024), Guía Práctica para la Prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo.

Caracterización de resultados Ley Karin

1. Existencia de una Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo en los Municipios

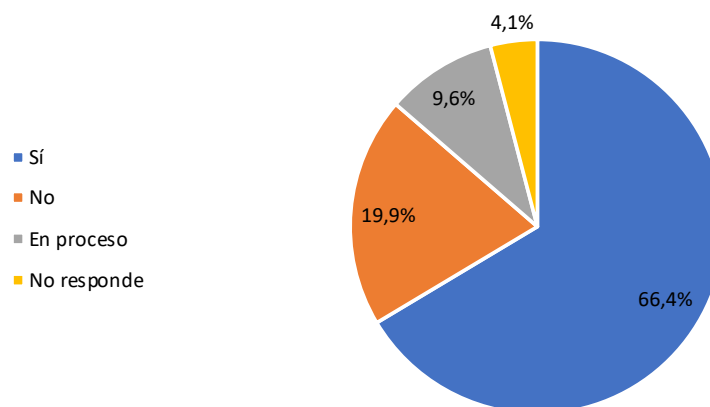
En agosto de 2024 entró en vigor la Ley Karin. A menos de un año de su implementación, las municipalidades han demostrado avances en el cumplimiento de las disposiciones que establece la normativa. En el marco del compromiso por crear entornos laborales seguros y libres de acoso, un 66,4% de las municipalidades cuenta actualmente con una Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.

Al momento de realizar este estudio, un 9,6% de las municipalidades indicó estar en proceso de elaboración de dicha política. Esto proyecta que próximamente al menos un 76,0% de las municipalidades contará con este instrumento preventivo como parte de su gestión institucional.

Por otro lado, un 19,9% de las municipalidades señaló no contar con esta política ni encontrarse en proceso de creación. Sin embargo, considerando la naturaleza vinculante de la ley, es posible que este porcentaje disminuya durante el presente año, avanzando hacia la elaboración de sus respectivas políticas de prevención.

Finalmente, un 4,1% de las municipalidades no especificó la existencia o inexistencia de esta política, lo que refleja una oportunidad para fortalecer los mecanismos de reporte y seguimiento a nivel local.

Política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

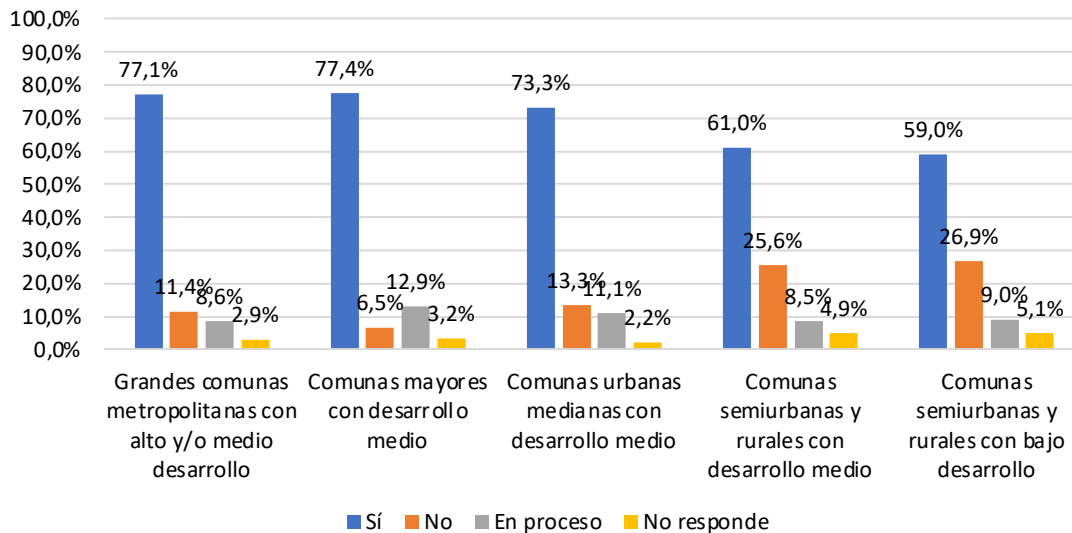
El sistema municipal en Chile refleja una diversidad de realidades, estrechamente vinculadas a las características socioeconómicas y geográficas de cada territorio. Para visibilizar esta heterogeneidad, se ha realizado un análisis desglosado por grupos de comunas, considerando su grado de urbanidad-ruralidad y nivel de desarrollo.

Los datos muestran que las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo, las comunas mayores con desarrollo medio y las comunas urbanas medianas con desarrollo medio presentan un mayor nivel de cumplimiento en la implementación de la Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. En estos grupos, el cumplimiento alcanza al menos un 73,3%, lo que implica que 7 de cada 10 municipalidades cuentan actualmente con una política vigente.

En contraste, el porcentaje de cumplimiento disminuye en las comunas semiurbanas y rurales. En las comunas con desarrollo medio, el cumplimiento alcanza un 61,0%, mientras que en las de bajo desarrollo desciende a un 59,0%. A pesar de este escenario, se proyecta un incremento en los próximos meses, considerando que una proporción relevante de municipalidades se encuentra en proceso de elaboración de sus políticas. Con estos avances, las comunas de desarrollo medio podrían alcanzar un cumplimiento del 69,5%, y las de bajo desarrollo un 68,0%.

Sin embargo, aun con estas proyecciones, las municipalidades de zonas rurales y semiurbanas continuarían presentando menores niveles de cumplimiento en comparación con las comunas urbanas. Esta diferencia evidencia la persistencia de una brecha en la implementación de esta política local en este tipo de municipios.

Política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo por grupos de comunas



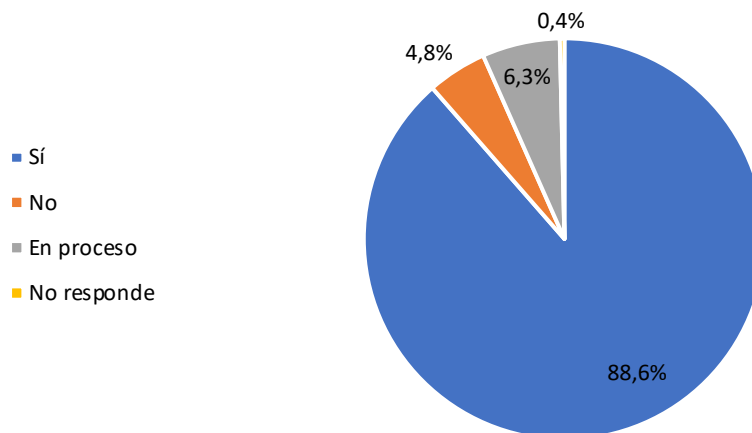
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), 2024

2. Presencia de un Protocolo Municipal de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo

A pesar de que el 66,4% de los municipios cuenta con una Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, la cantidad de comunas que han implementado un Protocolo Municipal de Prevención es significativamente mayor, alcanzando el 88,6%, lo que equivale a 60 municipalidades más. Esta diferencia sugiere que algunos municipios están priorizando la implementación de medidas operativas y concretas para abordar y gestionar denuncias, reflejando una voluntad de cumplir con la Ley Karin y establecer mecanismos de respuesta rápida.

Sin embargo, la falta de una política institucional evidencia una debilidad en la planificación estratégica a largo plazo, ya que sin un marco normativo claro que oriente y sustente las acciones preventivas, los protocolos pueden carecer de coherencia y sostenibilidad. A pesar de este avance, todavía existe un 4,8% de municipios que no disponen de un protocolo, mientras que un 6,3% se encuentra en proceso de elaboración, lo que indica que la implementación de este instrumento continúa en desarrollo.

Existencia de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo

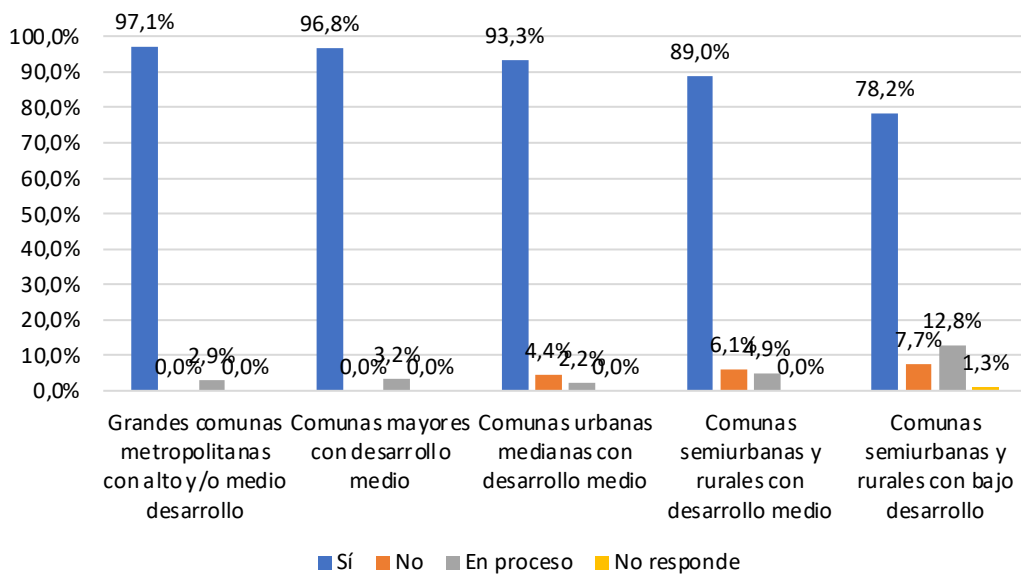


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

El análisis de los datos por grupos comunales muestra que existe un alto nivel de cumplimiento en la implementación de los Protocolos de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo en todos los grupos de comunas, lo que refleja un compromiso generalizado con las disposiciones de la Ley Karin.

Las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio destacan con un cumplimiento de 97,1% y 96,8% respectivamente, mientras que las comunas urbanas medianas con desarrollo medio alcanzan un 93,3%, consolidando la existencia de estos instrumentos en la mayoría de las municipalidades de estos grupos.

Existencia de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo



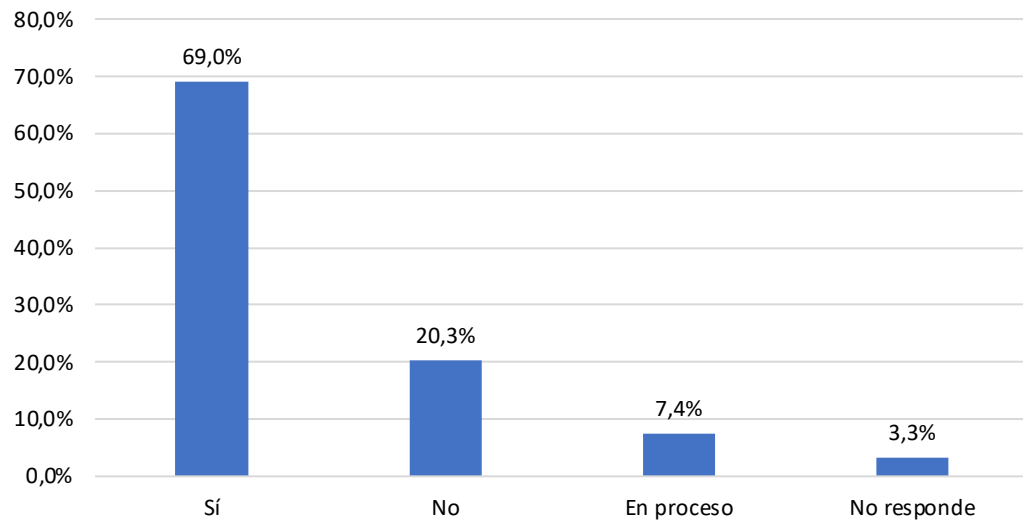
3. Disponibilidad del Manual Municipal de Procedimiento de Investigación y Sanción (Ley 21.643)

Contar con un manual de procedimiento para la investigación y sanción es un elemento clave para asegurar una aplicación efectiva y transparente de los pasos a seguir ante denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo en las municipalidades.

Actualmente, el 69,0% de las municipalidades del país cuenta con un manual de procedimiento, lo que implica un avance significativo en la formalización de mecanismos de respuesta. Esta cifra supera levemente el porcentaje de comunas que disponen de una política de prevención (66,4%).

Además, un 7,4% de las municipalidades informó estar en proceso de elaboración de su manual, lo que proyecta que próximamente cerca del 80% de las comunas del país contarán con este documento normativo.

Existencia de Manual de procedimiento de investigación y sanción



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

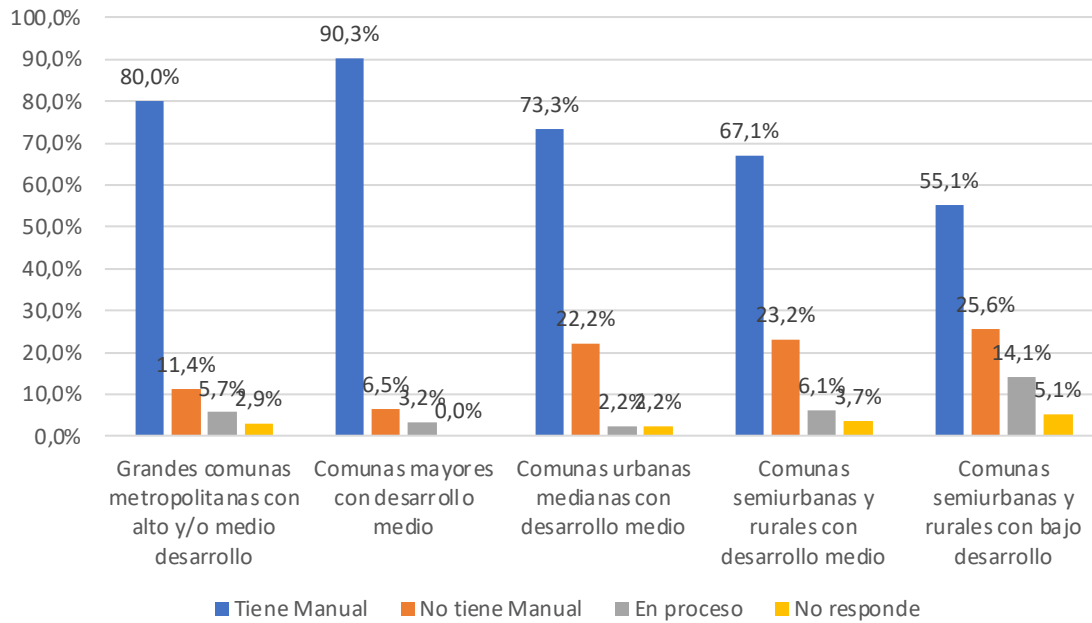
Al analizar la información por grupos de comunas, los datos muestran que las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio lideran la implementación del manual, con un cumplimiento del 80,0% y 90,3% respectivamente. Esto implica que 8 a 9 de cada 10 municipalidades en estos grupos cuentan con un procedimiento formal para abordar denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

En el caso de las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, el cumplimiento desciende a un 73,3%. Aunque el porcentaje es inferior al de las comunas con mayor desarrollo, sigue mostrando un compromiso significativo con el cumplimiento normativo.

Por otro lado, las comunas semiurbanas y rurales, con desarrollo medio, el cumplimiento alcanza un 67,1%, mientras que en aquellas con bajo desarrollo disminuye a un 55,1%.

A pesar de estas brechas, se observa una oportunidad de mejora. Un 6,1% de las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio y un 14,1% de las de bajo desarrollo informaron estar en proceso de elaboración de su manual. Si estos procesos concluyen satisfactoriamente, se podría reducir la brecha existente y fortalecer la capacidad de respuesta de estos municipios.

Existencia de Manual de procedimiento de investigación y sanción por grupos de comunas



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

Es así como, la ausencia de un Manual Municipal de Procedimiento de Investigación y Sanción conlleva serias consecuencias, principalmente al dificultar una respuesta efectiva y coherente ante denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Sin lineamientos claros, las municipalidades pueden enfrentar decisiones arbitrarias, falta de transparencia y vulneración de los derechos. Además, la falta de un protocolo formal reduce la confianza en las instituciones, desalienta la denuncia y perpetúa entornos laborales inseguros. Esta situación también puede generar inconsistencias en la aplicación de sanciones, limitando la prevención de futuras conductas de acoso o violencia.

4. Habilitación de un Canal de Denuncias en los Municipios

En el marco de la Ley Karin (Ley N°21.643), los municipios tienen la obligación de implementar Canales de Denuncias como parte de su Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Violencia en el trabajo y del Manual Municipal de Procedimiento de Investigación y Sanción. Estos canales deben garantizar un acceso seguro y confidencial para los funcionarios.

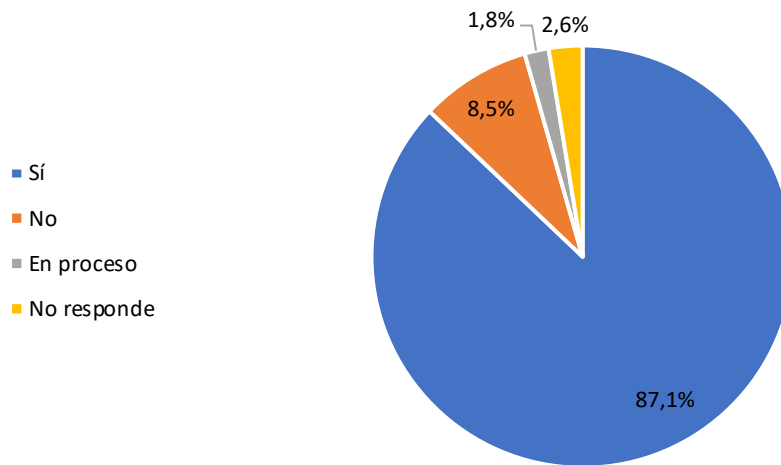
A nivel nacional, se observa que el 87,1% de los municipios consultados ha implementado un canal formal de denuncias, lo que equivale a aproximadamente 9 de cada 10 municipalidades.

El alto porcentaje de municipios con Canales de Denuncia también guarda relación con la implementación del Protocolo de prevención de Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo, lo que sugiere que muchas municipalidades están priorizando estas medidas operativas para gestionar y sancionar.

No obstante, hay un 1,8% de municipios que se encuentra en proceso de elaboración de este mecanismo, lo que indica que su implementación sigue en desarrollo. Por otro lado, 8,5% de los municipios no posee ningún canal habilitado para realizar las denuncias y 2,6% no entregó información respecto a esta pregunta.

Al implementar estos canales de denuncia, las municipalidades demuestran su compromiso con la Ley Karin y con la creación de un entorno laboral aún más justo y seguro. Esto no solo evita posibles sanciones legales, sino que también mejora la reputación del municipio como un lugar de trabajo responsable y ético.

Existencia de Canal de Denuncia Formal



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

El análisis por grupos de comunas da cuenta que en las grandes comunas metropolitanas con alto o medio y las comunas mayores con desarrollo medio, lideran el desarrollo e implementación del canal de denuncias, alcanzando 94,3% y 100% de cumplimiento respectivamente. Esto da cuenta de que en estos grupos comunales los canales de denuncia ya alcanzaron o están a punto de alcanzar la cobertura total.

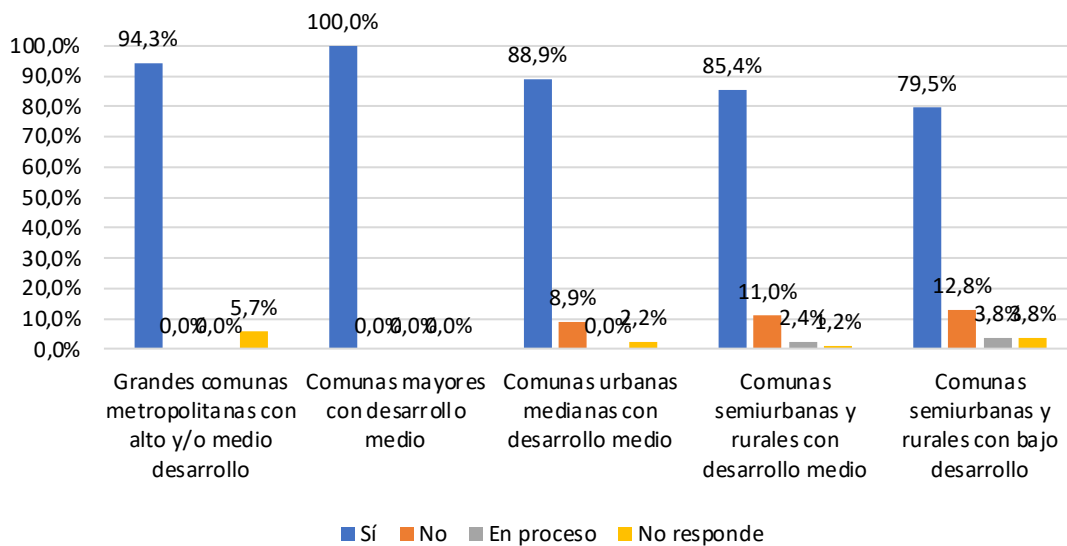
En las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, la presencia de un canal de denuncias alcanza un 88,9%, manteniéndose en un nivel alto de cumplimiento. Sin embargo, el 8,9% de los municipios de este grupo señala no contar con dicho canal, mientras que ninguno reporta estar en proceso de elaborarlo. Esto plantea un desafío para lograr la implementación completa de este mecanismo.

Del mismo modo, las comunas semiurbanas y rurales también presentan altos niveles de cumplimiento en lo que respecta al canal de denuncias. Si bien el porcentaje de existencia del instrumento desciende, en las comunas con desarrollo medio, el cumplimiento alcanza un 85,4%, mientras que en aquellas con bajo desarrollo disminuye a un 79,5%.

En esta misma línea, las brechas de implementación no son sustancialmente mayores que la de las comunas urbanas medianas con desarrollo medio. De los municipios que aún no cuentan con un canal de denuncias, 11,0% corresponden a comunas con desarrollo medio y el 12,8% a aquellas con bajo desarrollo. No obstante, existe un avance en la materia, ya que un 2,4% de las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio y un 3,8% de las de bajo desarrollo han reportado estar en proceso de elaboración de este instrumento.

Es relevante señalar que 25 municipios, pertenecientes a distintos grupos comunales, reportaron contar únicamente con un canal de denuncias presencial. Algunos de estos municipios señalaron que, en la práctica, las denuncias se presentan de manera oral con algún Director(a) asignado o el mismísimo Alcalde(sa) en ejercicio.

Existencia de Canal de Denuncia Formal



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

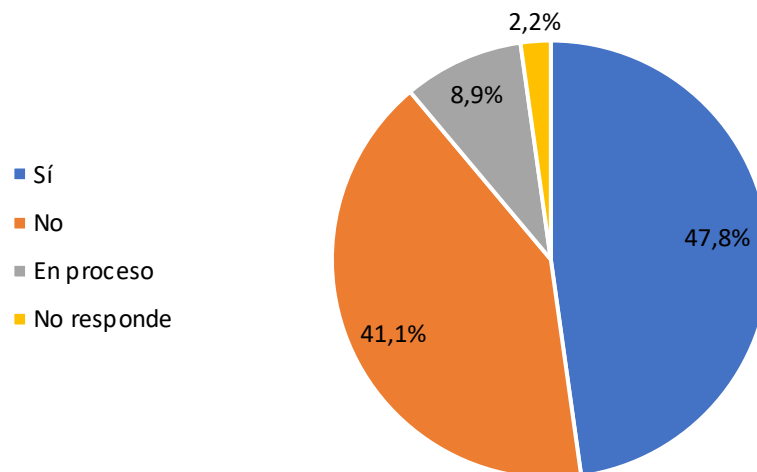
5. Disponibilidad del Código de Ética Municipal

En el contexto de la Ley Karin, el Código de Ética Municipal es un instrumento clave para fortalecer la cultura organizacional y promover comportamientos alineados con los principios de respeto, integridad y prevención de la violencia laboral. Este documento establece normas y valores que orientan la conducta de los funcionarios y funcionarias municipales, consolidando un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Su existencia complementa la implementación de políticas y protocolos, aportando a la construcción de espacios laborales libres de acoso y violencia.

Los datos muestran que **menos de la mitad de las municipalidades** cuenta con este instrumento formalizado. Un **47,8%** de los municipios dispone de un **Código de Ética** vigente, lo que implica que aproximadamente 1 de cada 2 municipalidades ha implementado este documento. Sin embargo, considerando el porcentaje que afirma que está en proceso, corresponde a un 8,9% por lo tanto, próximamente, al menos un 56,7% los municipios deberían contar con este instrumento

En contraste, un 41,1% de los municipios declaró no contar con un Código de Ética vigente, lo que puede tener como externalidad negativa la dificultad para promover una cultura organizacional basada en la transparencia, integridad y respeto, de forma institucionalizada. La ausencia de este instrumento también limita la capacidad institucional para orientar el comportamiento de los funcionarios

Existencia de Código de Ética



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

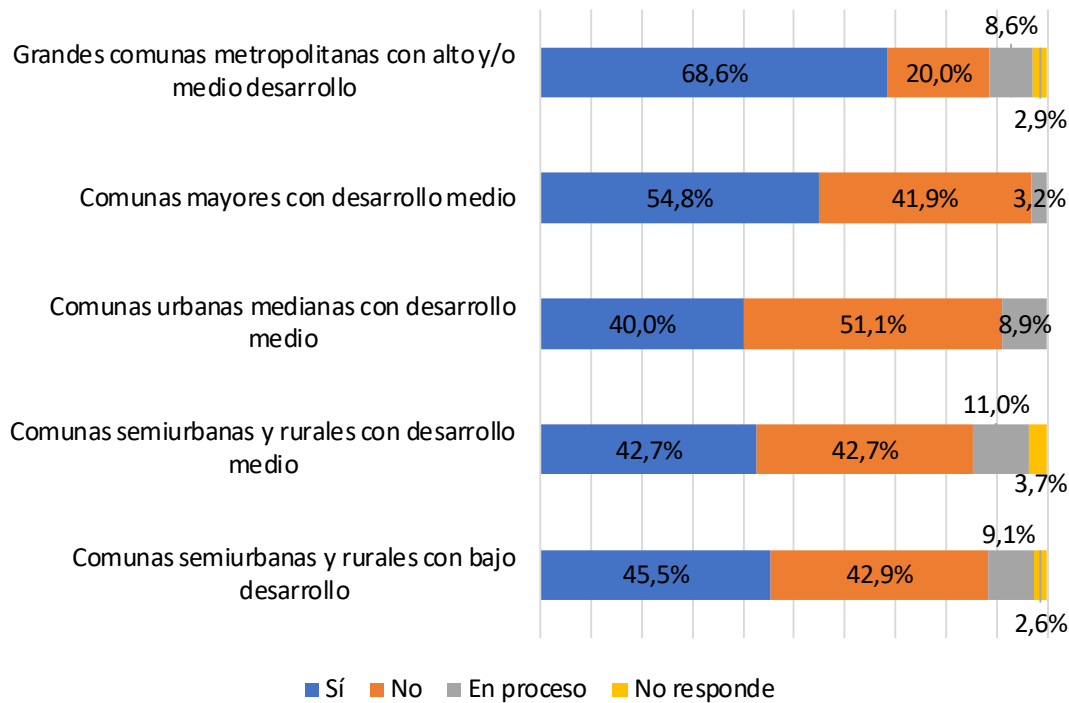
El análisis de la existencia de Códigos de Ética Municipales por grupos comunales evidencia diferencias en función del nivel de desarrollo y el grado de urbanidad-ruralidad.

Mientras que en las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio lideran en la adopción de Códigos de Ética, con un 68,6% y 54,8% respectivamente.

En contraste, las comunas urbanas medianas y las comunas semiurbanas y rurales, especialmente aquellas con bajo desarrollo, presentan un menor nivel de implementación. La falta de Códigos de Ética en estos territorios, que en algunos casos supera el 50%, evidencia una brecha institucional significativa.

La proyección del cumplimiento en la existencia de Códigos de Ética Municipales si estos procesos concluyen satisfactoriamente, se observaría un aumento significativo en los niveles de cumplimiento en todos los grupos comunales. En las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo, podría llegar al 77,2%. Por su parte, las comunas mayores con desarrollo medio proyectan alcanzar un 58,0% de cumplimiento. Las comunas urbanas medianas con desarrollo medio también muestran un progreso relevante, con una proyección del 48,9%. las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio alcanzarían un 53,7% y en las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, el cumplimiento proyectado asciende al 54,6%.

Existencia de Código de Ética por grupos comunales



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

6. Existencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Municipal

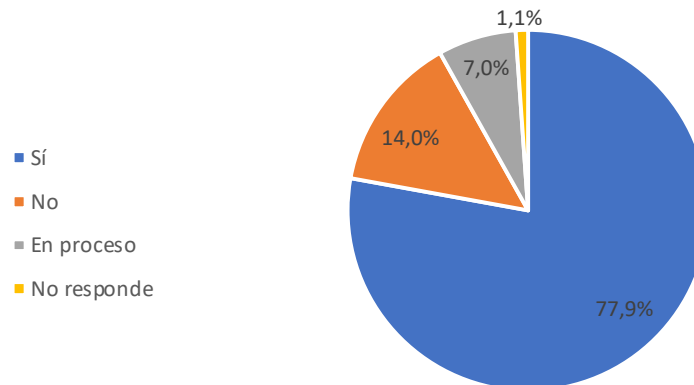
El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Municipal es un instrumento a través del cual las municipalidades establecen normas que deben seguir los funcionarios en el desempeño de sus funciones. En el marco de la Ley Karin (Ley N° 21.643), este reglamento adquiere especial relevancia, ya que incorpora directrices específicas para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, alineándose con los protocolos y canales de denuncia exigidos por la normativa.

Los datos evidencian que los municipios han avanzado en el cumplimiento de esta normativa, que si bien existen antes de la Ley, estos han sido actualizados, dado que el 77,9% de las municipalidades a nivel nacional cuenta con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo que refleja un enfoque en la aplicación de medidas concretas para regular las conductas laborales.

Asimismo, se observa que un 7,0% de los municipios está en proceso de elaboración de este reglamento. Una vez finalizado este proceso, la cobertura podría alcanzar un total de 230 municipalidades, lo que equivale a que 7 de cada 10 municipios contarán con un reglamento vigente en el corto plazo. Actualmente, de los 211 municipios que ya poseen un Reglamento Interno, 67,9% cuenta con una versión vigente y actualizada recientemente.

Por el contrario, 14,0% de las municipalidades declara no contar con un Reglamento Interno, lo que puede generar diversas consecuencias, como falta de claridad de las normas institucionales, lo que a su vez puede derivar en incumplimientos, malentendidos y decisiones arbitrarias. Además, la ausencia de este reglamento puede propiciar un aumento de los conflictos internos dentro de la administración municipal. Finalmente, un 1,1% de los municipios consultados no entregó información al respecto.

Existencia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

La existencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad analizada a nivel de los grupos comunales revela un alto grado de cumplimiento en las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio son los grupos que presentan mayor nivel de cumplimiento con un 97,1% y 96,8% respectivamente. Estos elevados porcentajes sugieren que los municipios en zonas urbanas cuentan con una mayor estructuración en su gestión interna.

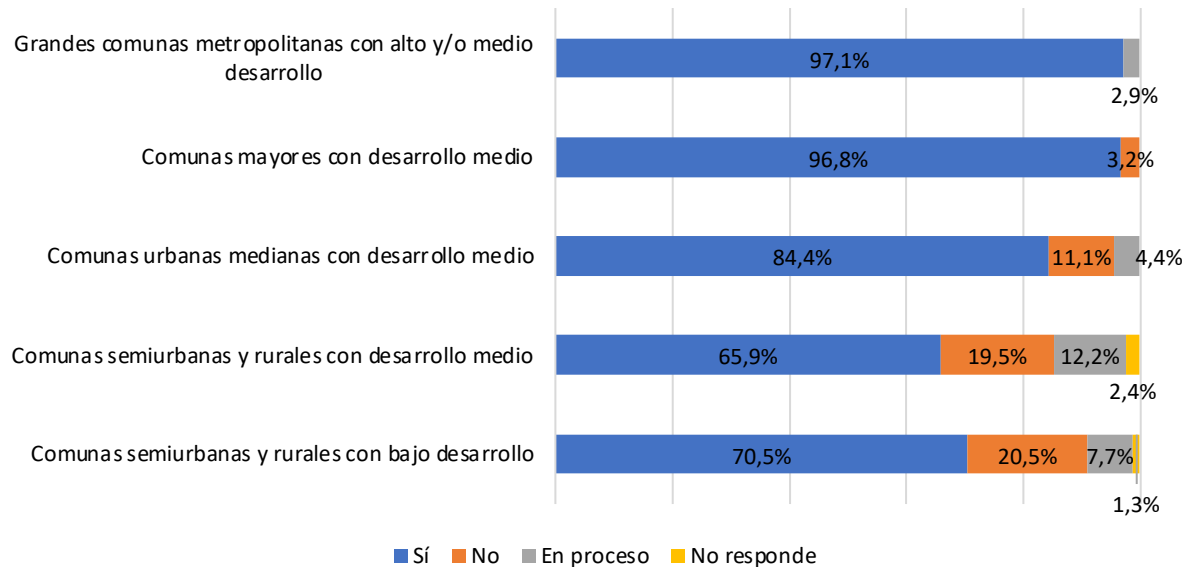
Por su parte, las comunas urbanas medianas con desarrollo medio también presentan un nivel significativo de cumplimiento, alcanzando 84,4%. Además, un 4,4% de estos municipios se encuentran en proceso de elaboración del reglamento, lo que evidencia un avance progresivo en la formalización de normativas internas para este grupo. Sin embargo, aún son 11,1% los municipios que no cuentan con el reglamento y tampoco estaban en proceso de crear uno.

En contraste, en las zonas rurales el nivel de cumplimiento disminuye aproximadamente en 30 puntos porcentuales. Las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio registran una tasa de cumplimiento del 65,9%, mientras que aquellas con bajo desarrollo alcanzan un 70,5%.

No obstante, el 12,2% de las comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio y 7,7% de las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo se encuentran elaborando un reglamento interno, por lo que, una vez finalizados esos procesos, las zonas rurales no distarían de las comunas medianas con desarrollo medio.

Por último, el 19,5% de las comunas semiurbanas y rurales de desarrollo medio y el 20,5% de las comunas de desarrollo bajo, no poseen el Reglamento Interno. La diferencia en la estructuración y aplicación del reglamento entre los distintos tipos de comunas plantea un desafío para la gestión municipal en las zonas rurales.

Existencia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

7. Cantidad de Denuncias por Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo en los Municipios desde 2024

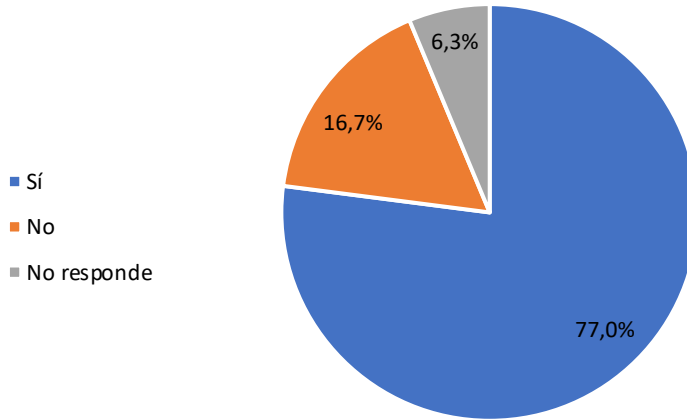
Desde la entrada en vigor de la Ley Karin en agosto de 2024, Según los datos reportados, un 76,8% de los municipios indica que sí ha recibido denuncias desde la implementación de la ley. Indica que 7 de cada 10 municipalidades han iniciado proceso institucional formal de investigación. Cada denuncia activa una serie de pasos procedimentales, cuya correcta ejecución es clave para garantizar el debido proceso, la protección de las personas involucradas y la aplicación de medidas proporcionales en caso de comprobarse responsabilidades.

La cifra es reflejo del funcionamiento activo de los protocolos institucionales de prevención y denuncia ya usados por funcionarios(as).

Por otro lado, un 16,6% de las municipalidades señala no haber recibido denuncias desde la entrada en vigor de la ley. Si bien este dato podría interpretarse como una ausencia real de situaciones de acoso o violencia laboral, también podría estar asociado a factores como la subutilización de los canales de denuncia, la falta de confianza en los mecanismos institucionales, o incluso la normalización de conductas violentas en el

entorno organizacional. Sin embargo, es importante señalar que no es posible conocer con certeza el motivo detrás de esta ausencia; lo concreto es que, al momento del levantamiento de información, no se registraban denuncias en esos municipios.

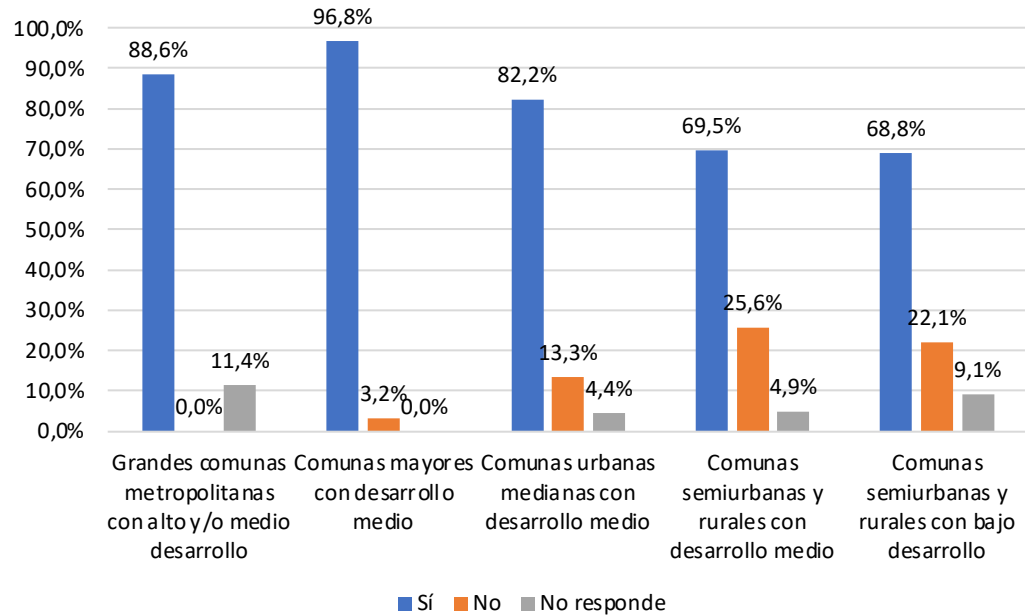
Existencia de denuncias



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

El análisis de denuncias por grupos comunales refleja que las comunas con mayor desarrollo y urbanización presentan una mayor proporción de denuncias registradas, con un 96,8% en las comunas mayores con desarrollo medio y un 88,6% en las grandes comunas metropolitanas. En contraste, los porcentajes disminuyen en las comunas semiurbanas y rurales, donde la recepción de denuncias cae a 69,5% y 67,9%, acompañada de una mayor proporción de comunas que informan no haber recibido denuncias (25,6% y 21,8% respectivamente).

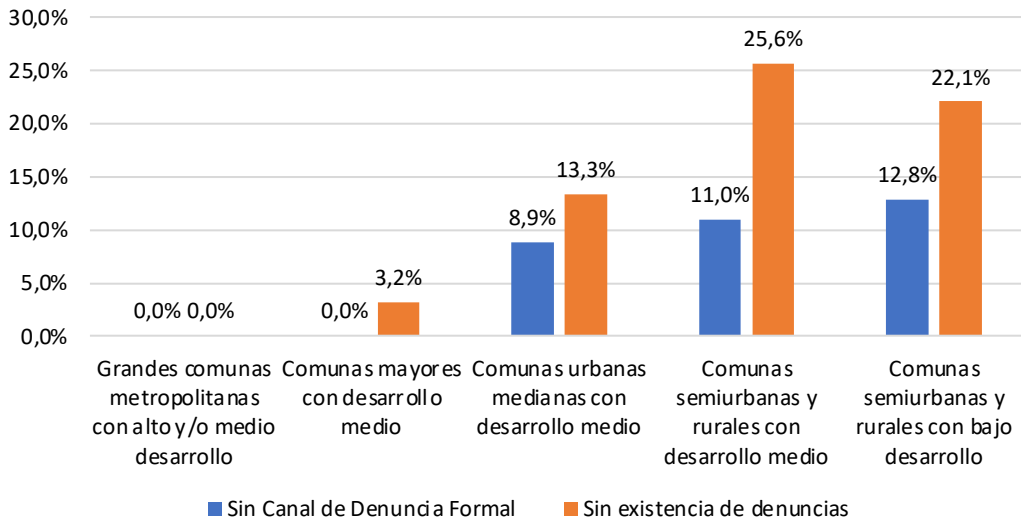
Existencia de denuncias por grupos comunales



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

En el siguiente gráfico se compara el porcentaje de municipalidades con ausencia de canales formales de denuncia con la falta de denuncias registradas, sugiriendo que en muchos municipios estas dos condiciones pueden estar relacionadas, lo que representa un desafío para la implementación efectiva de la Ley Karin. No obstante, también se observan comunas con canales formales pero sin denuncias, lo que refleja la diversidad de contextos institucionales y culturales en el sistema municipal, los cuales en este caso, se expresan principalmente en las comunas semiurbanas con medio y bajo desarrollo.

Sin canal formal y sin denuncias: comparación por grupos de comunales



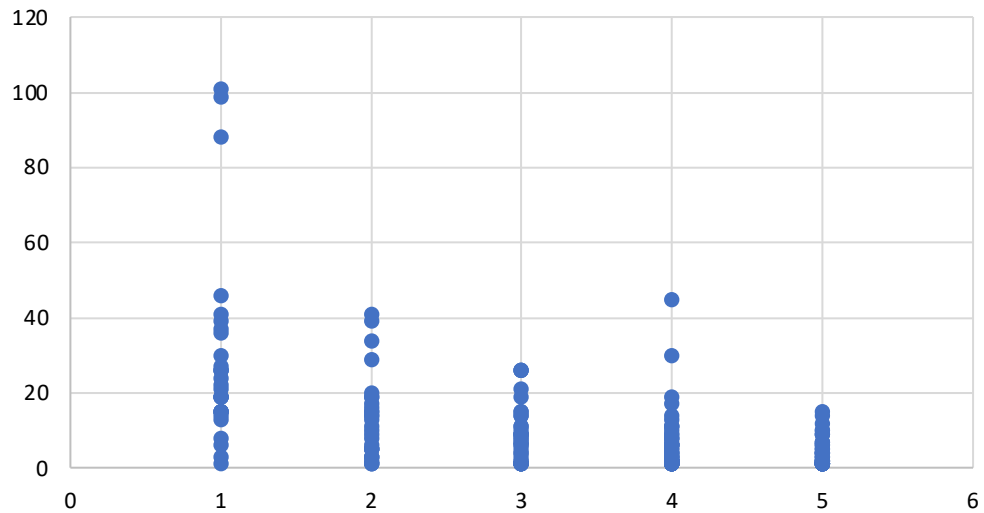
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

Consultadas las municipalidades por el número de denuncias recibidas, se obtuvo información de 204 municipios del país al mes de marzo de 2025. En total, se contabilizaron 2.118 denuncias.

Para representar estos datos, se utilizó un gráfico de dispersión, donde el eje X corresponde a los cinco grupos comunales clasificados según su grado de urbanidad y nivel de desarrollo, mientras que el eje Y muestra el número de denuncias registradas por cada municipio.

El gráfico evidencia una mayor concentración de denuncias en las comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, en comparación con los grupos de comunas rurales o de menor desarrollo. Esta diferencia podría explicarse, en primer lugar, por el tamaño significativamente mayor de las municipalidades urbanas, que cuentan con más funcionarios. En segundo lugar, las comunas urbanas presentan niveles más altos de cumplimiento respecto a la implementación de canales formales de denuncia, lo que favorece la recepción y registro efectivo de estos casos. En contraste, en las comunas rurales la subutilización de canales o su ausencia podría estar contribuyendo al menor número de denuncias reportadas.

Distribución de número de denuncias por grupos de comunas



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

1	Grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo
2	Comunas mayores con desarrollo medio
3	Comunas urbanas medianas con desarrollo medio
4	Comunas semiurbanas y rurales con desarrollo medio
5	Comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo

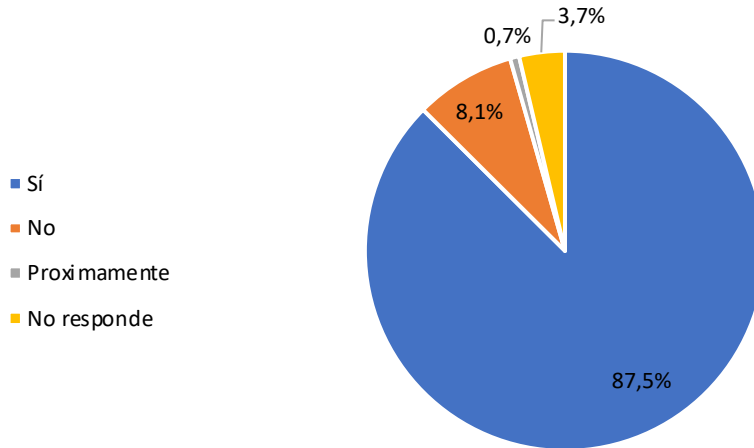
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

8. Capacitaciones Municipales Realizadas sobre la Ley 21.643

La capacitación es un componente clave para la implementación efectiva de la Ley Karin, ya que permite a los equipos municipales comprender en profundidad el alcance de la normativa, sus implicancias prácticas y los mecanismos de prevención, denuncia e investigaciones disponibles. Más allá del cumplimiento formal, la formación contribuye a instalar una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención del acoso y la promoción de ambientes laborales seguros.

En el gráfico se evidencia que 8 de cada 10 municipalidades han realizado capacitaciones a funcionarios(as) municipales sobre la normativa de la Ley Karin. Sólo un 8,1% no ha realizado acciones.

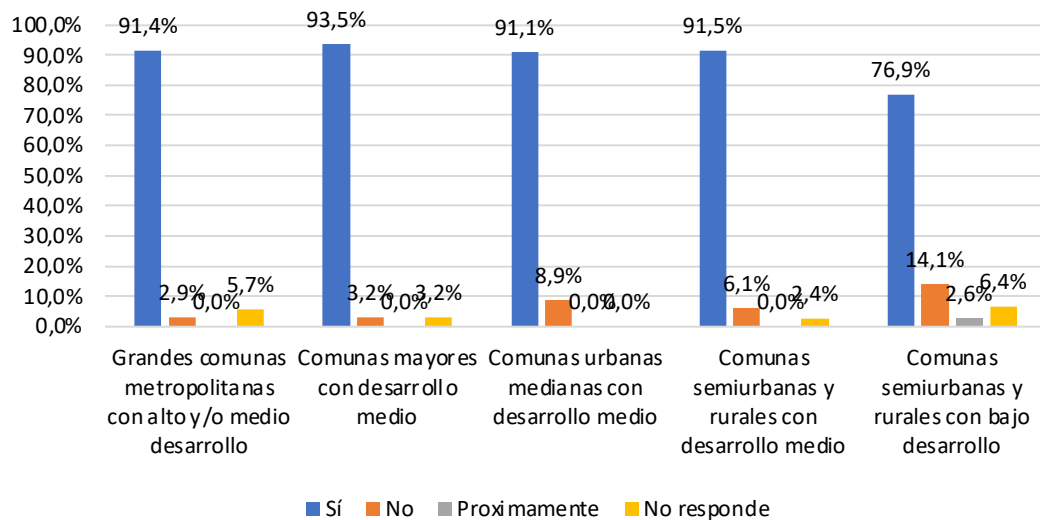
Realización de capacitaciones sobre Ley Karin



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

El análisis de los datos según los grupos comunales indica que, a excepción de las comunas semiurbanas y rurales con bajo desarrollo, 9 de cada 10 municipios ha realizado capacitaciones formales sobre la Ley Karin. En el caso del grupo rural de bajo desarrollo, este porcentaje disminuye a 7 de cada 10 municipios. Si bien esta cifra es menor en comparación con los otros grupos, sigue representando un 76,9% del total de comunas de ese segmento, lo que evidencia un esfuerzo significativo incluso en contextos con mayores limitaciones.

Realización de capacitaciones sobre Ley Karin por grupos comunales



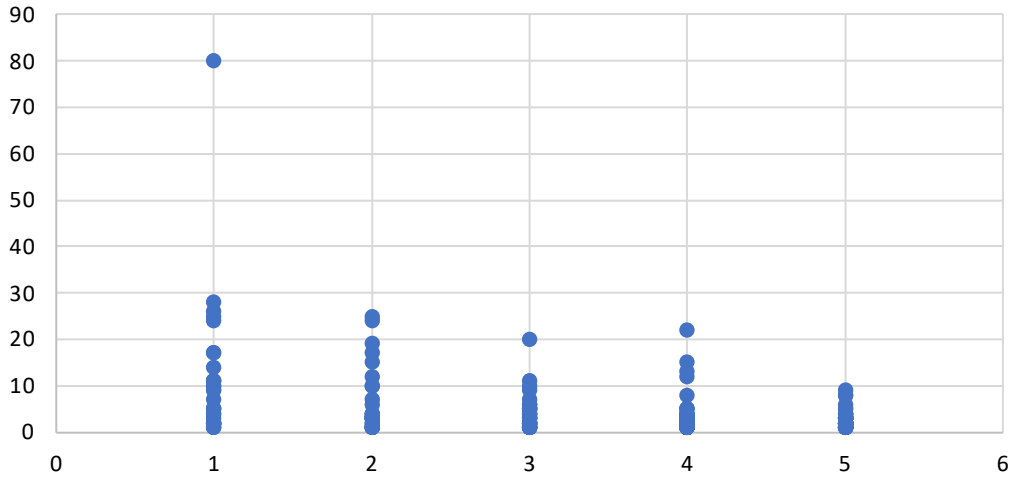
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

Respecto al número de funcionarios capacitados, se observa una alta heterogeneidad entre municipios, lo que sugiere que las estrategias de formación han sido implementadas de distintas formas: en algunos casos dirigidas a equipos clave, y en otros, de manera más transversal.

Del total de municipalidades que respondieron a esta pregunta, 235 entregaron datos cuantitativos, registrando un total de 1.079 personas capacitadas. Sin embargo, esta cifra podría ser considerablemente mayor, ya que varios municipios que declararon haber realizado capacitaciones no especificaron el número exacto de participantes, utilizando expresiones generales como "todos los funcionarios", "la mayoría del equipo municipal", entre otras formulaciones que se pueden cuantificar.

Pese a ello, el gráfico que se presenta a continuación permite dimensionar la tendencia general de la participación funcionaria con base en la información disponible y sistematizada.

Distribución de número de capacitados por grupos de comunas



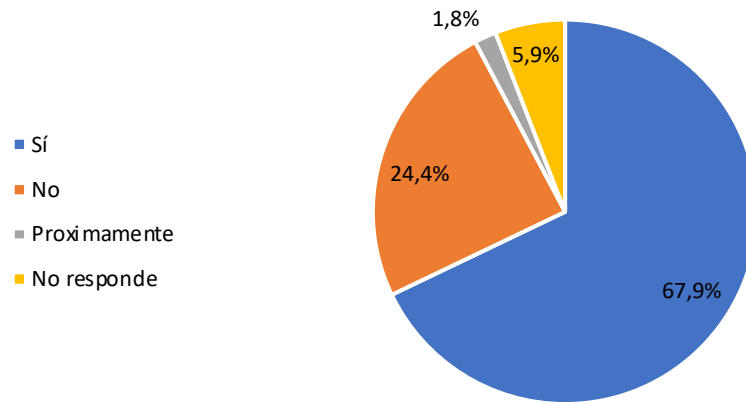
Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

9. Número de Sensibilizaciones Realizadas en los Municipios sobre la Ley 21.643

A diferencia de las capacitaciones formales, la sensibilización tiene como objetivo generar conciencia colectiva en torno a la Ley Karin, promoviendo ambientes laborales libres de violencia y acoso. Estas actividades, aunque no son obligatorias, cumplen un rol clave en el cambio cultural institucional, mediante metodologías participativas que fomentan la reflexión y el compromiso con el respeto y la integridad en el trabajo.

Tal como muestra el gráfico, 67,9% de las municipalidades han realizado acciones de sensibilización, lo que equivale a aproximadamente 6 de cada 10. Este resultado evidencia un avance relevante, aunque con espacio para seguir fortaleciendo este tipo de iniciativas como complemento indispensable a la formación técnica y normativa.

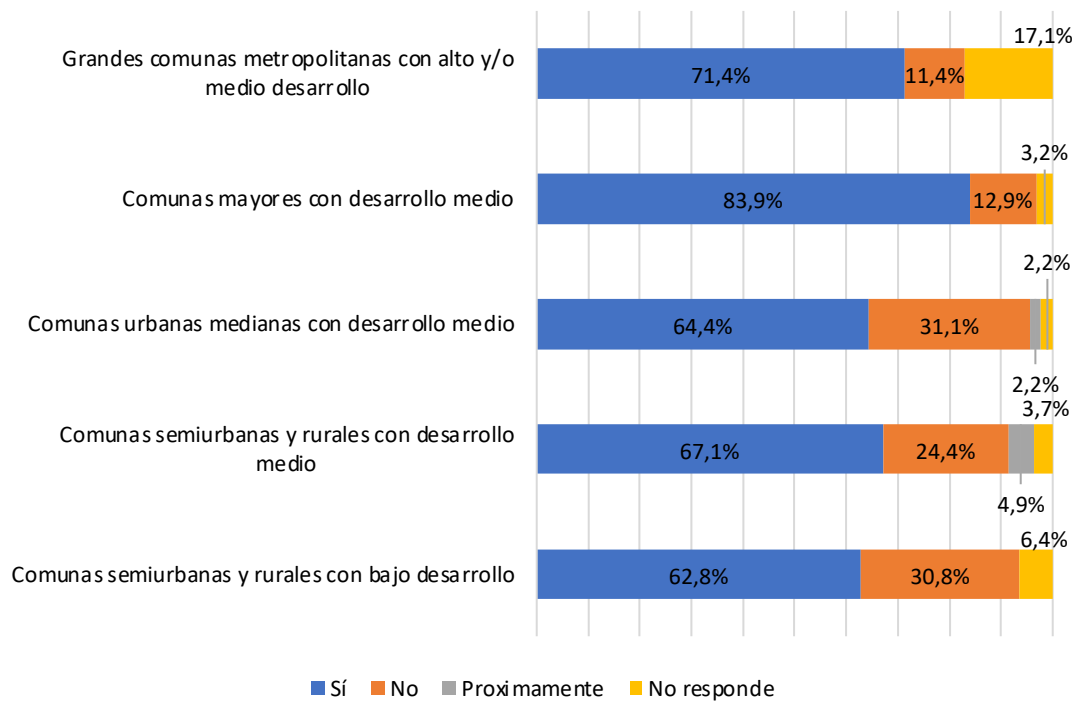
Realización de sensibilizaciones sobre Ley Karin



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

En el siguiente grafico se presentan los resultados de sensibilización por grupos de comunas.

Realización de sensibilizaciones sobre Ley Karin

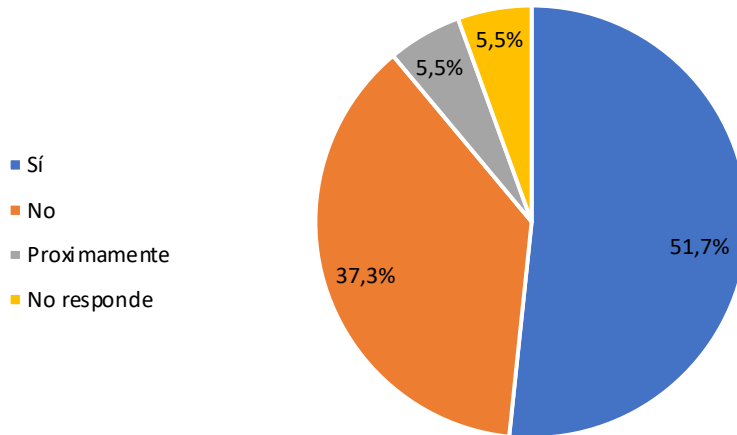


Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

Los materiales didácticos para capacitaciones son recursos que facilitan la comprensión de los contenidos y la adquisición de conocimientos. Se pueden utilizar en diversos formatos, como presentaciones, videos, ejercicios prácticos, simulaciones, entre otros.

Se consultó a las municipalidades si en la actualidad tiene material didáctico que complemente las capacitaciones y sensibilizaciones para los funcionarios(as) municipales. Un 51,7% de los municipios cuenta con material didáctico de distinto tipo para que accedan los funcionarios(as). En contraste, un 37,3% indica que no cuenta con este tipo de elementos.

Material didactico



Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) 2025

Síntesis de Resultados Estudio “Ley Karin”

- A menos de un año de la entrada en vigor de la Ley Karin, los municipios han mostrado avances en el cumplimiento de sus disposiciones. Respecto a la existencia de una Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, 66,4% de las municipalidades a nivel nacional cuenta con dicha política y sumándole el 9,6% de los municipios que se encuentran en proceso de elaboración del instrumento, próximamente serán 76,0% a nivel nacional. Por otra parte, 19,9% no cuenta con la política y tampoco está en proceso de creación de una y 4,1% de los municipios consultados no entregó información al respecto.
- Para poner en manifiesto la heterogeneidad de realidades municipales en torno a la implementación de la Política de Prevención, se realizó un análisis por grupos comunales. Las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo, las comunas mayores con desarrollo medio y las comunas urbanas medianas con desarrollo medio, alcanzan al menos un 73,3% de cumplimiento en la implementación de la Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, lo que implica que 7 de cada 10 municipios cuentan con su política vigente. Por otro lado, las comunas semiurbanas y rurales de desarrollo medio alcanzan un 61,0% y en las de bajo desarrollo desciende a 59,0%. Según las proyecciones a partir de la cantidad de municipios que se encuentran en proceso de elaboración, estas seguirían presentando menores niveles de cumplimiento, pero alcanzarían una cobertura de 69,5% y 68,0% respectivamente.
- Si bien, el 66,4% de los municipios cuenta con una política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, las comunas que han implementado un protocolo municipal de Prevención alcanzan un 88,6%, lo que equivale a 60 municipios más que respecto a la política. A pesar de este avance, existe un 4,8% de los municipios que no dispone de protocolo y un 6,3% que se en proceso de elaboración, dando cuenta de que la implementación del instrumento continúa en desarrollo.
- En los grupos comunales se observa que todos los grupos han implementado el Protocolo del Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo en al menos un 78,2%, siendo las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo las que lideran en su cumplimiento con un 97,1%. Asimismo, se observa un contraste en la existencia del instrumento respecto a las zonas urbanas y las zonas rurales, ya

que en comunas semiurbanas o rurales con bajo desarrollo es de 7,7% y en las de medio desarrollo es de 6,1% frente al de los grupos comunales urbanos que es 0,0%.

- Actualmente el 69,0% de las municipalidades del país cuenta con un Manual de Procedimiento para la Investigación y Sanción, implicando un avance significativo en la formalización de mecanismos de respuesta. Esta cifra supera levemente a la cantidad de municipios que han adoptado una política de prevención. En términos concretos, son 9 municipios más los que han implementado este instrumento en comparación con la política de prevención. En suma, 7,4% de las municipalidades reportan estar en proceso de elaboración de un manual, lo que próximamente se traduciría en que cerca el 80% (de las comunas contarían con este documento).
- Las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio lideran en cuanto a la implementación del manual con un cumplimiento del 80,0% y 90,3% respectivamente, lo que implica que 8 a 9 de cada 10 municipalidades en estos grupos cuentan con un procedimiento formal para abordar denuncias. Por otro lado, las comunas semiurbanas y rurales enfrentan mayores dificultades, en el caso de las de desarrollo medio alcanza un 67,1% y aquellas con desarrollo bajo disminuye hasta el 55,1% la existencia del Manual.
- Sobre la obligatoriedad de implementación de Canales de Denuncia que indica la Ley Karin (Ley N°21.463), a nivel nacional se observa que hay un alto cumplimiento de la normativa, alcanzando un 87,1% de implementación, lo que equivale a que 9 de cada 10 municipalidades poseen un canal de denuncias. En contraste, son 8,5% los municipios que no poseen ningún canal habilitado, y esta brecha aún no tiene proyecciones de cerrarse en el corto plazo dado que solo el 1,8% de las municipalidades se encuentra en proceso de elaboración del mecanismo.
- En torno a la existencia del canal de denuncias dentro de los grupos comunales, todos los municipios reportan la existencia de un canal en al menos un 79,5%, y llegando al 100% como es el caso de las comunas mayores con desarrollo medio. A pesar de lo anteriormente mencionado, aún persiste un 1,8% de los municipios que se encuentran en proceso de elaboración de este mecanismo y un 8,5% de municipios a nivel nacional que no ha habilitado ningún canal para realizar denuncias.

- Al analizar los grupos comunales, se puede decir que las comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio, lideran el desarrollo e implementación del canal de denuncias alcanzando 94,3% y 100,0% de cumplimiento respectivamente. Las comunas urbanas medianas con desarrollo medio también poseen un alto nivel de cumplimiento con 88,9%, pero 8,9% de los municipios en este grupo no cuentan con canal de denuncias, asimismo la brecha en este caso no se ve pronta a cerrar puesto que 0,0% de los municipios de este grupo comunal se encuentra elaborando un canal. Ahora bien, sobre las comunas semiurbanas y rurales también presentan altos niveles de implementación del canal de denuncias, en el caso de aquellas con desarrollo medio, el cumplimiento alcanza un 85,4% y aquellas con bajo desarrollo 79,5%. Pero en estos grupos las brechas de implementación son mayores, ya que los municipios que no cuentan con canal de denuncias son de 11,0% y 12,8% respectivamente.
- En cuanto al Código de ética municipal, instrumento clave para fortalecer la cultura organizacional, menos de la mitad de las municipalidades cuenta con este documento formalizado. Un 47,8% de los municipios dispone de un Código de Ética vigente, lo que equivale a que 1 de cada 2 municipalidades ha implementado este documento. No obstante, un 8,9% se encuentra en proceso de elaboración lo que aumentaría la presencia del código de ética en un 56,7%. En contraste, un 41,1% de los municipios declaró no contar con código de ética vigente.
- Mientras que las grandes comunas metropolitanas con alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio lideran en la adopción del código de ética, con un 68,6% y 54,8% respectivamente, en las comunas urbanas medianas y en las comunas semiurbanas y rurales, se puede observar que la falta de implementación en estos territorios en algunos casos supera el 50%, evidenciando una brecha institucional significativa. Sin embargo, si aquellos procesos que se encuentran en elaboración concluyen de manera satisfactoria, se observaría un aumento significativo en los niveles de cumplimiento en todos los grupos comunales.
- En torno al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Municipal, se evidencia que a nivel nacional 77,9% de las municipalidades cuentan con el Reglamento. Mientras que un 7,0% se encuentra en proceso de elaboración del instrumento, lo que podría elevar la cobertura a 230 municipios si dichos procesos concluyen exitosamente. Por otro lado, un 14,0% de las municipalidades declara no contar con un reglamento interno.

- En todos los grupos comunales, al menos el 65% de los municipios dispone del reglamento. El mayor cumplimiento se observa en las grandes comunas metropolitanas de alto o medio desarrollo y las comunas mayores con desarrollo medio es donde se observa mayor cumplimiento del documento con un 97,1% y 96,8%, evidenciando una mayor estructuración en la gestión. En cambio, en zonas semiurbanas y rurales el cumplimiento disminuye aproximadamente 30 puntos porcentuales; las comunas de desarrollo medio alcanzan un 65,9% y las de bajo desarrollo de 70,5%. No obstante, cerca del 20,0% de estas comunas aún no cuentan con el documento, pero se proyectan avances, ya que 1 de cada 15 municipalidades en las comunas rurales de bajo desarrollo y 1 de cada 8 municipalidades de desarrollo medio están actualmente en proceso de elaboración.
- Acorde los datos reportados, desde la entrada en vigor de la Ley 21.643 en agosto de 2024, un 77,0% de los municipios reporta haber recibido denuncias, lo que indica que 7 de cada 10 municipalidades han iniciado un proceso institucional formal de investigación de irregularidades. En contraste, 16,7% de las municipalidades señala no haber recibido denuncias desde la entrada en vigor de la ley.
- Las comunas con mayor desarrollo y urbanización presentan mayor proporción de denuncias registradas con un 96,8% en las comunas mayores con desarrollo medio y un 88,6% en las grandes comunas metropolitanas. En comunas semiurbanas y rurales, los porcentajes de denuncias disminuyen a 69,5% y 68,8% acompañada de una mayor cantidad de comunas que no informan haber recibido denuncias (25,6% y 22,1% respectivamente).
- 8 de cada 10 municipalidades han realizado capacitaciones a funcionarios(as) municipales sobre la normativa de la Ley Karin y solo un 8,1% no ha realizado acciones. A nivel de grupos comunales, 9 de cada 10 municipios de zonas urbanas han realizado capacitaciones formales sobre la Ley Karin. En zonas semiurbanas y rurales de bajo desarrollo este porcentaje disminuye a 7 de cada 10 municipios, lo que representa un 76,9% del total de las comunas de ese grupo en particular, siendo el porcentaje más bajo entre los grupos comunales, pero uno alto respecto a la aplicación de capacitaciones.
- En cuanto a la cantidad de funcionarios capacitados, existe una alta heterogeneidad entre los municipios dando cuenta de que las estrategias de formación han sido implementadas de maneras diversas. Del total de municipalidades consultadas, 235 entregaron datos cuantitativos registrando un total de 1.079

personas capacitadas. Este número puede ser mayor ya que un gran número de municipalidades no especificaron la cantidad de funcionarios capacitados.

- 67,9% de las municipalidades ha realizado acciones de sensibilización, lo que equivale a 6 de cada 10 municipios a nivel nacional. Por otro lado, 24,4% de las municipalidades no ha desarrollado ningún tipo de sensibilización y 5,9% de ellos reportan estar en proceso de elaboración de un plan de sensibilizaciones.
- Finalmente, sobre el material didáctico que es utilizado para complementar las capacitaciones y sensibilizaciones, los municipios indican que un 51,7% de ellos cuentan con material didáctico y 37,3% no cuentan con ello.

Conclusiones y Reflexiones

A menos de un año de la entrada en vigor de la Ley Karin (Ley 21.643), se han evidenciado avances importantes en los municipios del país, en cuanto a la adopción de los documentos y disposiciones exigidos por la normativa.

Si bien los porcentajes obtenidos reflejan un panorama alentador, persisten desafíos vinculados a la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas. Asimismo, se constatan brechas entre zonas urbanas y rurales, especialmente en cuanto a la existencia, funcionamiento y operatividad de los mecanismos establecidos por la ley.

En primer lugar, el análisis comparativo entre la adopción de una **Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, Un Protocolo Municipal de Prevención y un Manual de investigación y Sanción**. Respecto a documentos, al menos un 55% de los municipios a nivel nacional cuenta con los tres y es en las grandes comunas metropolitanas con alto y/o medio desarrollo, las comunas mayores con desarrollo medio y las comunas urbanas medianas con desarrollo medio las que presentan mayor nivel de cumplimiento en los tres instrumentos, no obstante, todos los porcentajes de cumplimiento siguen siendo altos en todos los grupos comunales.

El **66,4%** de los municipios cuenta con una **Política de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo**, pero la cantidad de comunas que han implementado un **Protocolo Municipal de Prevención** es significativamente mayor, alcanzando el **88,6%**. Esta diferencia sugiere que algunos municipios están priorizando la implementación de medidas operativas y concretas para abordar y gestionar denuncias, estableciendo mecanismos de respuesta rápida. Sin embargo, la falta de una política institucional evidencia una debilidad en la planificación estratégica a largo plazo, ya que sin un marco normativo claro que oriente y sustente las acciones preventivas, los protocolos pueden carecer de coherencia y sostenibilidad.

Referente al **manual de procedimiento para la investigación y sanción**, contar con este elemento es clave para asegurar una aplicación efectiva y transparente de los pasos a seguir ante denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo en las municipalidades. El hecho de que aproximadamente el 70% de los municipios del país cuenten con dicho documento, revela un avance significativo en la formalización de mecanismos de respuesta, y en aquellos municipios donde si existe una política de prevención, se refuerza de manera adicional los procesos de investigación y sanción.

En segundo lugar, **lo que respecta a los canales de denuncia y la cantidad de denuncias realizadas**, se puede concluir que la implementación de este sistema ha sido exitosa. Aproximadamente 9 de cada 10 municipios en el país disponen de un canal de denuncias, y su presencia es homogénea en todos los grupos comunales. No obstante, cabe destacar que 25 municipios aún cuentan únicamente con canales presenciales, que puede ser un desincentivo para la presentación de denuncias.

Sobre las denuncias realizadas desde agosto de 2024 a marzo 2025, 7 de 10 municipalidades ha iniciado un proceso institucional formal de investigación destinado a establecer la veracidad de los hechos denunciados.

A pesar de ello, hay municipalidades que señalan no haber recibido denuncias, lo que podría interpretarse como la ausencia de ellas, pero esto podría estar también ligado a factores como a la baja utilización de los canales de denuncia, la falta de confianza en estos mecanismos institucionales o incluso en la normalización de conductas violentas. Sin embargo, estas son causales hipotéticas y no es posible conocer con certeza el motivo de la inexistencia de denuncias al momento del levantamiento de los datos.

Los resultados sobre las denuncias también muestran una mayor proporción de denuncias registradas en las comunas mayores con desarrollo medio y en las grandes comunas metropolitanas de alto o medio desarrollo en comparación a las comunas rurales de menor o medio desarrollo. Esta diferencia puede explicarse por el tamaño significativamente mayor de las municipalidades urbanas, que poseen mayor cantidad de funcionarios y que poseen niveles más altos en el cumplimiento de los canales de denuncia, favoreciendo la recepción y el registro efectivo de los casos irregulares.

De todas formas, la ausencia de canales formales de denuncia y la falta de denuncias registradas sugieren una relación en algunos municipios, lo que pone de relieve los desafíos para la implementación efectiva de la Ley Karin.

Es crucial fortalecer los mecanismos de denuncia en territorios semiurbanos y rurales de medio y bajo desarrollo y revisar la situación laboral de los trabajadores honorarios para garantizar que todos los funcionarios públicos estén protegidos por la normativa vigente, sin importar su tipo de contrato.

En tercer lugar, sobre el **Código de ética y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**. En cuanto al código de ética, 41,1% de los municipios declaró no contar con este documento vigente, lo que puede tener como externalidad negativa la dificultad de promover una cultura organizacional basada en la transparencia, integridad, respeto y de forma institucionalizada.

Ahora, en lo relativo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, este documento tiene altos niveles de cumplimiento a nivel nacional sin embargo se evidenciaron brechas cuando se analizaron los resultados por grupos de comuna, donde las zonas rurales tienden a tener menor nivel de cumplimiento de un reglamento actualizado.

En cuarto lugar, sobre las capacitaciones, las sensibilizaciones y el material didáctico entregado a funcionarios, 9 de cada 10 municipios ha realizado capacitaciones formales sobre la Ley Karin. En el caso del grupo rural de bajo desarrollo, este porcentaje disminuye a 7 de cada 10 municipios. Si bien esta cifra es menor en comparación con los otros grupos, se evidencia un esfuerzo significativo incluso en contextos con mayores limitaciones.

Las sensibilizaciones, cuyo objetivo es generar conciencia colectiva sobre la Ley Karin y promover ambientes laborales libres de violencia y acoso, desempeñan un papel crucial en el cambio cultural institucional. Aunque no son obligatorias, estas actividades utilizan metodologías participativas que fomentan la reflexión y el compromiso con el respeto y la integridad en el entorno laboral. Su implementación en los municipios es notable, lo que refleja un avance significativo, aunque aún existe espacio para fortalecer estas iniciativas, considerándolas como un complemento esencial a la formación técnica y normativa.

Finalmente, los materiales didácticos para capacitaciones son recursos clave para facilitar la comprensión de los contenidos y la adquisición de conocimientos. Pueden presentarse en diversos formatos, como presentaciones, videos, ejercicios prácticos y simulaciones, entre otros. Es positivo que más de la mitad de los municipios reporten el uso de estos materiales, lo que contribuye a crear mayor conciencia sobre la Ley Karin.

Bibliografía

BCN. (Julio de 2024). *Historia de la Ley N°21.643*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional : <https://www.bcn.cl/historiadelailey/historia-de-la-ley/vista-expandida/8263/>

Decreto N° 21 de 2024. Aprueba reglamentos que establece las directrices a las cuáles deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. 3 de Julio 2024. D.O. No. 44.122

Ley N° 21.643 de 2024. 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. D.O. No. 43.750.

Ley N° 18.8883 de 1989, actualizado 2024. Aprueba estatuto Administrativo Para Funcionarios. D.O. No. 43.581

Ley N° 18.695 de 2006, actualizada 2024. Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades. D.O. No. 43.493

Subsecretaría de prevención Social, (2024). *Ley Karin*, Guía Práctica para la Prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo. Recuperado de: [<https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/08/GUIA-LEY-KARIN-06.08.24-POR-PAGINA-1.pdf>]

Subsecretaría de Previsión Social. (Agosto de 2024). *Ley Karin* . Obtenido de Superintendencia de Previsión Social : <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>

Subsecretaría de Prevención Social, (2024). *Balance de Ley Karin: en agosto se realizaron 1.852 atenciones psicológicas tempranas y se recibieron 4.820 denuncias en sectores privados y públicos*. Recuperado de: [<https://previsionsocial.gob.cl/balance-de-ley-karin-en-agosto-se-realizaron-1-852-atenciones-psicologicas-tempranas-y-se-recieron-4-820-denuncias-en-sectores-privado-y-publico/>]



AMUCH

ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES DE CHILE

www.amuch.cl |    