18588-13

BOLETÍN N°

MOCIÓN

PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030 LEGISLATURA 374

Suspende transitoriamente los efectos de 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

SESIÓN N° 58

FECHA 18-08-2026

☑ PRIMER TRÁMITE CONST.

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL

☐ 02.- DEFENSA NACIONAL

☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO

☐ 04.- EDUCACIÓN

☐ 05.- HACIENDA

☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN

☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO

☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA

☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS

☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA

☐ 11.- SALUD

☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

☑ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO

☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN

☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS

☐ 18.- LA FAMILIA

☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

☐ 20.- BIENES NACIONALES

☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS

☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS

☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES

☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA

☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA

☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN

☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN

☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN

☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.

☐ COMISIÓN MIXTA.

☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.

☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.

☐ OTRA:

PROYECTO DE LEY QUE SUSPENDE TRANSITORIAMENTE LOS EFECTOS DE 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

I. FUNDAMENTOS

1. La Ley N° 21.643, promulgada el 5 de enero de 2024 y publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024, introdujo una modificación de carácter estructural al Código del Trabajo, estableciendo un estándar reforzado de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, del acoso sexual y de la violencia en el trabajo, sobre la base de que toda relación laboral debe fundarse en un trato libre de violencia y compatible con la dignidad de la persona. Dicha ley entró en vigencia el 1 de agosto de 2024 y fue posteriormente modificada por la Ley N° 21.687. Entre sus innovaciones de mayor alcance, eliminó el requisito de reiteración para la configuración del acoso laboral —de modo que un solo acto puede ahora ser calificado como tal— y amplió el ámbito de protección a la violencia ejercida por personas ajenas a la relación laboral, tales como clientes, proveedores o usuarios.

2. La ley respondió a una necesidad social real y abrió un cauce institucional antes inexistente, permitiendo que numerosos trabajadores denunciaran situaciones que previamente quedaban silenciadas. Sin embargo, la magnitud de esa respuesta excedió con creces tanto lo previsto como la capacidad de procesamiento de los órganos competentes: a diciembre de 2025 las denuncias presentadas superaban las sesenta y seis mil, manteniéndose de manera sostenida en torno a las veintidós mil por

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-08-2026
16:51
VIRTUAL

semestre, a un ritmo cercano a las cien denuncias diarias[1]. Esta magnitud, lejos de ser un fenómeno meramente transitorio del primer período de vigencia, se ha consolidado en el tiempo, lo que obliga a examinar sus causas no en la sola gestión administrativa, sino en el diseño normativo que la originó.

3. Conforme al informe semestral elaborado por la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, entre el 1 de agosto de 2024 y el 30 de junio de 2025 ingresaron 44.212 denuncias, de las cuales únicamente un 42% (18.367) fue preclasificado como materia propia de la Ley N° 21.643, mientras que un 40% (17.980) correspondió a otras materias y un 18% (7.865) permanecía pendiente de clasificación; en las investigaciones finalizadas, solo un 21,3% constató la existencia de una vulneración[2]. Ya hacia el 31 de diciembre de 2024 se habían registrado cerca de 21.864 solicitudes de denuncia, de las que el mismo 42% calificaba como materia de la ley[3]. Estas cifras oficiales revelan que una elevada proporción de las denuncias no resulta admisible bajo la ley o no deriva en la constatación de infracción alguna, antecedente central para el diagnóstico que sigue.

4. El fenómeno descrito no obedece principalmente a una falla de implementación, sino a decisiones de diseño adoptadas por el propio legislador. En primer término, la eliminación del requisito de reiteración

---

[1]"Las Cifras detrás de la Ley Karin", Rat Pack Mesa Central, Paula Comandari. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=kqDExTuZAi0

[2]Dirección del Trabajo y Superintendencia de Seguridad Social, Informe de denuncias por Ley N° 21.643 (1 de agosto de 2024 – 30 de junio de 2025), presentado ante el Consejo Superior Laboral. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2558.html

[3]"Acoso y maltrato laboral: de las casi 22 mil solicitudes de denuncias, solo 42% clasifica como Ley Karin", Diario Financiero, 11 de enero de 2025. Disponible en: https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/acoso-y-maltrato-laboral-de-las-casi-22-mil-solicitudes-de-denuncias

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-08-2026 16:51 VIRTUAL

rebajó de manera sustancial el umbral de configuración del acoso laboral, ampliando el universo de conductas susceptibles de denuncia. En segundo lugar, la amplitud y relativa indeterminación de conceptos como "violencia en el trabajo" favorecieron una interpretación expansiva, de suerte que el procedimiento terminó operando como una verdadera ventanilla única para toda clase de conflicto laboral —incluidas controversias sobre remuneraciones, feriados o cotizaciones— ajenas a su finalidad protectora[4]. En tercer término, y de modo decisivo, el modelo no contempló una etapa de admisibilidad que permitiera filtrar tempranamente aquellas denuncias que no constituyen materia de la ley; esa ausencia de control inicial ha saturado a la Dirección del Trabajo con un volumen de presentaciones que excede su capacidad de respuesta y que, en una proporción cercana a la mitad, ni siquiera corresponde al ámbito de la norma[5].

5. La saturación del sistema ha producido un efecto paradójico respecto del bien jurídico que la ley pretendió tutelar. El plazo de treinta días previsto para concluir la investigación se incumple de manera sistemática, registrándose demoras que alcanzan entre seis y nueve meses, con particular intensidad en la Región Metropolitana[6]. Ello perjudica a las víctimas reales, cuyas denuncias quedan atrapadas en una tramitación prolongada junto a controversias que nunca debieron ingresar por esta vía, y compromete a la vez las garantías del debido proceso —singularmente la bilateralidad de la audiencia y el derecho a defensa, integrantes del artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República— respecto de las personas denunciadas, que permanecen extensamente bajo sospecha. A lo anterior se

[4] "Las Cifras detrás de la Ley Karin", Rat Pack Mesa Central, op. cit.
[5] "Ley Karin bajo la lupa", La Tercera, 20 de agosto de 2025. Disponible en: https://www.latercera.com/opinion/noticia/ley-karin-bajo-la-lupa/
[6] "Ley Karin bajo la lupa", La Tercera, op. cit.; "Las Cifras detrás de la Ley Karin", op. cit.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-08-2026 16:51 VIRTUAL

suma que la baja tasa de constatación de vulneraciones, unida a la falta de mecanismos disuasivos frente a denuncias infundadas, ha abierto espacio al uso del procedimiento con fines de perjuicio personal, mediante denuncias de mala fe cuya sola tramitación estigmatiza al denunciado[7]. La doctrina nacional en materia de responsabilidad civil ha advertido, en este sentido, que el ejercicio abusivo de un derecho puede configurar un ilícito en la medida en que cause daño a otro.

6. La indeterminación conceptual y la disparidad de criterios en la aplicación de la ley tensionan el principio de seguridad jurídica, en cuanto este exige certeza y previsibilidad como presupuestos del Estado de Derecho. La jurisprudencia constitucional ha sido consistente en exigir que todo procedimiento, incluso de carácter administrativo, respete estándares mínimos de racionalidad y justicia. El rediseño que se propone se inscribe, además, en el deber del Estado de promover el bien común y la armonía social, consagrado en el artículo 1° de la Constitución Política de la República.

7. En razón de lo expuesto, se estima jurídicamente razonable y prudente proponer la suspensión transitoria de los efectos de la Ley N° 21.643, por el plazo de cinco años, con el objeto de evaluar su impacto real sobre la base de la información de los órganos competentes y de rediseñar legislativamente la normativa, restableciendo un umbral adecuado de configuración del acoso, precisando los conceptos empleados, incorporando una etapa de admisibilidad que distinga tempranamente las materias propias de la ley, dimensionando los plazos a la capacidad institucional efectiva y estableciendo resguardos frente a las denuncias de mala fe. Cabe destacar que el propio Consejo Superior Laboral, instancia tripartita de diálogo social, ha planteado avanzar hacia un control de admisibilidad de las denuncias y

[7] "Las Cifras detrás de la Ley Karin", Rat Pack Mesa Central, op. cit.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-08-2026 16:51 VIRTUAL

hacia sanciones para quienes acusen falsamente[8], lo que confirma la pertinencia de una revisión estructural. La suspensión se entiende sin perjuicio de la continuidad de la protección de los trabajadores conforme a la normativa anterior.

Por lo anteriormente expuesto, los diputados y diputadas que suscriben vienen en presentar el siguiente

II. PROYECTO DE LEY

Artículo 1°.- Suspéndense, por el plazo de cinco años contado desde la publicación de la presente ley, los efectos de las disposiciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, así como de las normas reglamentarias y administrativas dictadas para su ejecución.

Artículo 2°.- Durante el período de suspensión regirán las normas que se encontraban vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos y de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción iniciados con anterioridad a la publicación de la presente ley, los que continuarán rigiéndose por la normativa vigente al momento de su inicio hasta su total tramitación.

[8]Diario Financiero, 11 de enero de 2025, op. cit.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-08-2026
16:51
VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ERICH GROHS M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DIEGO VERGARA R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CRISTÓBAL URRUTICOHECHEA R.



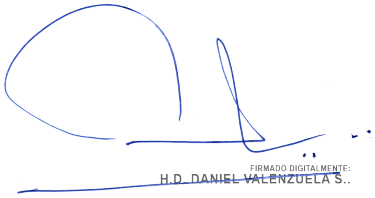
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PATRICIO BRIONES M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PAULINA MUÑOZ M



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ALVARO JOFRE C.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIEL VALENZUELA S..

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-08-2026
16:51
VIRTUAL