

# Actualizaciones en sector público y nuevas obligaciones en Ley Karin

Actualizaciones en el sector público y nuevas obligaciones incorporadas a la Ley N° 21.643 conocida como “Ley Karin”.

Chile | Legal Flash | Enero 2025

## ASPECTOS CLAVE

➤ Con fecha 3 de enero de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.724 que otorga reajuste general de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos y beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos normativos, entre ellos, la Ley N°21.643 conocida como “Ley Karin”.

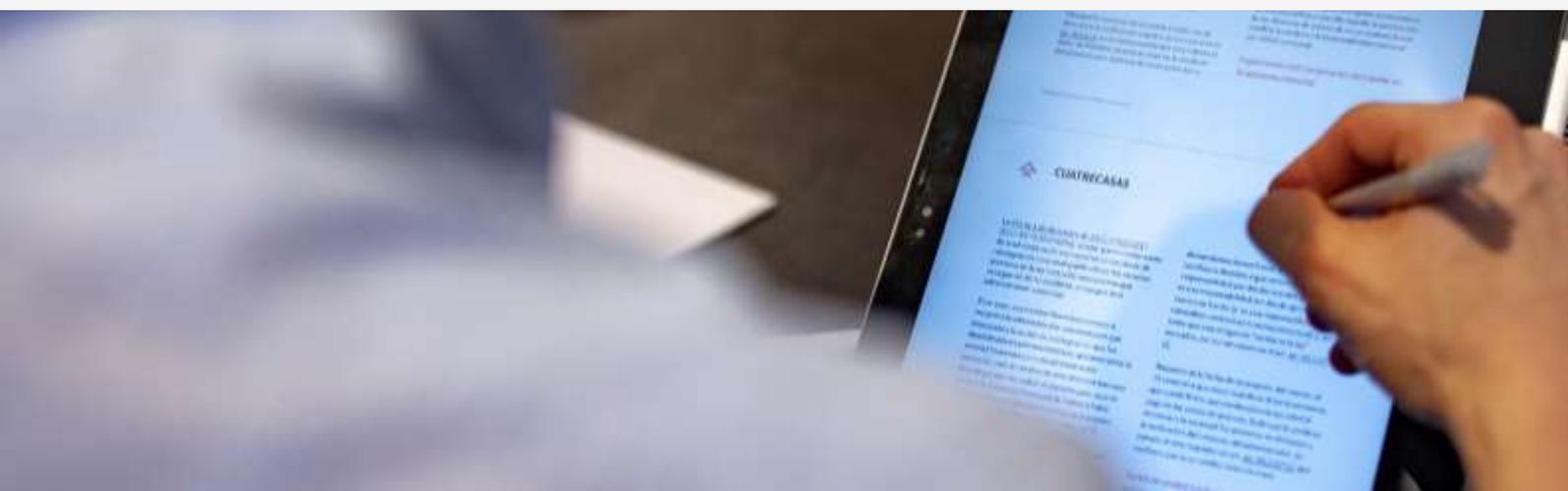
En concreto:

➤ Incorpora modificaciones respecto a remuneraciones del sector público y concede aguinaldos, bonos,

bonificación por retiro voluntario en el sector público, entre otros beneficios.

➤ Incorpora un nuevo artículo 6 a la “Ley Karin”, consignando una serie de obligaciones para los empleadores y los organismos administradores del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que contempla la Ley N°16.744.

➤ Impone obligaciones a funcionarios y autoridades del Estado en relación con capacitación en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.





Con fecha 3 de enero de 2025, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.724 (la “Ley”), que otorga reajuste general de remuneraciones a trabajadores del sector público, estipulando diversos beneficios y bonificaciones. Sin perjuicio de ello, este cuerpo normativo también incorpora importantes modificaciones a la Ley N°21.643 o “Ley Karin” en vigencia desde el 1 de agosto de 2024, siendo estas modificaciones las primeras que se incorporan a este cuerpo legislativo.

---

## I. Consideraciones generales

Los artículos que modifican la Ley N°21.643 (la “Ley Karin”) se aplicarán a partir de la fecha de su publicación, salvo las excepciones establecidas en la Ley N° 21.724. Dichas modificaciones comparten el objetivo de **asegurar y regularizar más completamente aquellas obligaciones relativas a las denuncias por acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo** y, asimismo, llevar un **control de las medidas implementadas por los empleadores y los organismos administradores, según corresponda**, en dicho proceso. Se pretende establecer un rol activo por parte de autoridades del Estado y funcionarios públicos en relación con la capacitación y correcto conocimiento de las materias de prevención y atención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.

---

## II. Normas específicas

El artículo 79 de la Ley incorpora un nuevo artículo 6 a la Ley Karin. Dicho artículo está dirigido a organismos administradores del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que establece la Ley N°16.744 (el “Seguro”), empleadores e inclusive a la Superintendencia de Seguridad Social (“SUSESO”) siendo las principales modificaciones implementadas las siguientes:

- Se impone la obligación a los organismos administradores del Seguro de remitir semestralmente a la SUSESO la cantidad de denuncias que han sido presentadas en los lugares de trabajo por motivos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.
- Impone además a dichos organismos la obligación de informar el tipo de acciones o medidas adoptadas con ocasión de cada una de las referidas denuncias. Esto es fundamental, ya que el organismo administrador tiene la función de asistir técnicamente a los empleadores en el proceso de investigación y, también, a la persona denunciante en la atención psicológica temprana a través de sus programas, de conformidad a lo dispuesto por la Ley Karin.
- Las obligaciones referidas en los puntos precedentes llevarán, a su vez, a que los empleadores estén obligados a proporcionar la información que sea requerida por los organismos administradores del Seguro, en orden a dar cumplimiento con las obligaciones impuestas por esta nueva disposición normativa.
- Además, la SUSESO deberá emitir una norma general que contenga las directrices para el cumplimiento por parte de los organismos administradores de las obligaciones impuestas, especialmente en lo que respecta al reporte y registro de información, y a la clasificación de acciones y medidas adoptadas por los empleadores.
- Por último, la SUSESO deberá remitir al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Consejo Superior Laboral, en los meses de enero y julio de cada año, un informe estadístico con los datos consolidados de la información remitida por los organismos administradores y los empleadores, atendiendo las nuevas obligaciones establecidas por la Ley.



Por su parte, el artículo 104 de la Ley dispone obligaciones para distintos funcionarios públicos y autoridades del Estado, entre ellos, ministras y ministros de Estado, subsecretarias y subsecretarios; autoridades de los organismos públicos autónomos; jefas y jefes de servicio; gobernadoras y gobernadores, consejeras y consejeros regionales; delegadas y delegados presidenciales; alcaldesas y alcaldes; concejales; las senadoras y senadores, diputadas y diputados; y, las ministras, ministros, juezas y jueces del Poder Judicial, que deberán:

- Aprobar un curso de capacitación en materia de prevención y atención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo dentro del periodo de seis meses de asumir en el cargo o, en el caso de quienes actualmente ejercen dicho cargo, el periodo se contabilizará desde la fecha de publicación de la Ley.
- Los lineamientos de las capacitaciones serán definidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en consulta con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- La capacitación deberá abordar, al menos, las siguientes materias:
  - a. Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo del órgano o servicio en el que ejercen sus funciones.
  - b. Conductas constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, así como los riesgos psicosociales asociados a dichas conductas, con un enfoque inclusivo e integrado, con perspectiva de género.
  - c. Procedimiento de investigación y medidas de resguardos existentes, sanciones y regulaciones básicas aplicables.

Además, el cumplimiento de esta obligación por parte de las autoridades y funcionarios públicos deberá ser publicado en el portal de transparencia activa del respectivo órgano o servicio.

Estas son solo algunas de las modificaciones en materia laboral que ha incorporado la normativa analizada, es por ello por lo que recomendamos revisar el texto de la misma en detalle para conocer sus implicancias y alcances.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del **Área de Conocimiento e Innovación** o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

---

### Contactos:



**Raúl Fernández**  
+5622 889 9900  
raul.fernandez@cuatrecasas.com



**Muriel Herrera**  
+5622 889 9900  
muriel.herrera@cuatrecasas.com

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

