



**LEY**  
**KARIN** 

**Informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo” ingresadas entre el 1 de agosto 2024 y 31 de diciembre 2025 en la Dirección del Trabajo**

ENERO 2026



## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	3
II.	DESCRIPCIÓN DE ETAPAS Y CARACTERIZACIÓN DE LAS DENUNCIAS.....	4
1.	Descripción de etapas.....	4
2.	Ingresos de solicitudes por Ley Karin Mensualizados. ....	6
3.	Caracterización de denuncias Ley Karin ingresadas para tramitación.....	8
4.	Cantidad de derivaciones realizadas por el empleador (hasta 31 de diciembre 2025) .....	12
5.	Cantidad de avisos de inicio de investigación “Ley Karin” registradas por el empleador (hasta 31 de diciembre 2025) .....	13
6.	Fiscalizaciones y sanciones de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a la Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo N° 21.643: Ley Karin.....	14

## I. INTRODUCCIÓN

El siguiente informe contiene información de las denuncias recibidas por vulneración de derechos fundamentales asociada a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin) durante 01 agosto 2024 y el 31 diciembre 2025, en lo referente a las etapas de recepción, ingreso y tratamiento de estas, en virtud de lo dispuesto por el artículo 26 del Decreto Supremo N°21 del 26 de mayo 2024.

En este contexto, en primer lugar, se hace una descripción de las diferentes fases de este proceso, detallando las cantidades y proporciones de denuncias recepcionadas y que van pasando por las distintas fases del proceso, siendo derivadas en algunos casos a otras instancias dentro de la DT, o continuando con su tratamiento investigativo como denuncias por materia Ley Karin, de ser el caso correspondiente.

Luego, se realiza un análisis de las denuncias ya inyectadas al sistema DT plus para su tratamiento en materia inspectiva, en términos de región, rama actividad económica, tipo de vulneración denunciada y sexo de la persona denunciante, para con esto tener una suerte de caracterización de las denuncias recibidas.

Se debe señalar que en todos los cuadros estadísticos recién mencionados las cifras de denuncias que se exponen son absolutas y no relativas respecto del tamaño de cada uno de los segmentos o categorías expuestas en ellos (por ejemplo, en un sector económico o en un tamaño de empresa en específico), por lo que no pueden ser utilizados para caracterizar lo generalizado del fenómeno de denuncias en cada uno de ellos, para lo cual sería necesario realizar un cálculo de tasas de denuncias considerando el tamaño de los segmentos.

## II. DESCRIPCIÓN DE ETAPAS Y CARACTERIZACIÓN DE LAS DENUNCIAS

### 1. Descripción de etapas

#### 1.1 Etapa de recepción de solicitudes de denuncias

Corresponde a la etapa en que la Dirección del Trabajo recibe la denuncia por Ley Karin por medio de alguno de los siguientes canales:

- **Canal Presencial:** el trabajador/a ingresa, con la colaboración de un asistente laboral, una presunta denuncia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin) en cualquiera de las Oficinas Comunales o Provinciales del Trabajo.
- **Canal Digital:** el trabajador/a ingresa una denuncia a través del portal MiDT, en la cual se selecciona como materia denunciada "Vulneración de Derechos Fundamentales / Ley Karin".
- **Derivación de empleador:** Este canal se activa cuando el empleador recibe una denuncia que el trabajador/a realiza ante él, pero la deriva a la Dirección del Trabajo junto a los antecedentes necesarios para su tramitación por medio del portal Tramites Jurídicos dispuesto por la DT.

En total, por estos tres canales, se recibieron un total de 66.596 denuncias por Ley Karin hasta el 31 de diciembre 2025, considerando tanto las interpuestas directamente por los trabajadores/as y las derivadas desde el empleador.

#### 1.2 Etapa de preclasificación de solicitudes de denuncias

Corresponde a la etapa donde se revisan las denuncias ingresadas y se determina, en base a la consistencia del relato y los antecedentes aportados por el denunciante, si corresponde que la denuncia sea tramitada como una denuncia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin), y en el caso que no corresponda ser tramitada como Ley Karin, se gestione y/o informe al trabajador/a, según corresponda.

En el caso que la denuncia no corresponda a acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin), se realizan alguna de las siguientes acciones para dar cierre a las mismas:

- a. Derivación a fiscalización como denuncia por vulneración a derechos fundamentales (no Ley Karin): Corresponde a una denuncia que, por su relato, alude a una vulneración a Derechos Fundamentales distintas a Ley Karin, como por ejemplo el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia o la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- b. No se ingresa la denuncia y se notifica al trabajador/a: Esto puede ocurrir por diversos motivos entre ellos por falta de antecedentes mínimos en la denuncia, por ser presentada por funcionario público, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos, por la causa ya estar judicializada o por no contar con relación laboral vigente.
- c. No se ingresa la denuncia y se notifica al empleador (derivaciones de investigación): Esto puede ocurrir por diversos motivos entre ellos por falta de antecedentes mínimos en la denuncia, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos, por estar terminada la relación laboral, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos tipificada en la Ley Karin, entre otras.

- d. Descartadas por motivos diversos: entre ellos los más frecuentes tienen que ver con duplicidades, errores de ingreso, errores de etiquetado en los sistemas, denuncias referidas a otras materias, entre otras.

Producto de esta etapa, de las 66.596 un total de 26.862 solicitudes de denuncias (ingresadas hasta el 31 de diciembre 2025) han sido preclasificadas como Ley Karin (40%), mientras que 29.382 (44%) no lo fueron, siendo cerradas de acuerdo con lo señalado anteriormente. Por su parte, el 16% aprox. de estas denuncias se encuentra aún en etapa de preclasificación (10.352 casos).

### **1.3 Etapa de ingreso para tramitación**

Corresponde a la etapa en la cual el coordinador jurídico, abogado/a y/o jefe de oficina realiza la revisión y análisis jurídico de las denuncias de Ley Karin, para como producto de esta etapa asignar la materia que corresponde investigar, que puede ser acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo y, finalmente, ingresar la denuncia al sistema DTPlus para activar el proceso de fiscalización.

De acuerdo a la información que se maneja, un 59% (15.774) de las denuncias ingresadas hasta el 31 de diciembre 2025 y preclasificadas como Ley Karin se encuentran en esta etapa.

### **1.4 Etapa de Tramitación**

Corresponde a la etapa en que la denuncia ya ha sido ingresada al Sistema DTPlus activando el proceso de fiscalización.

De acuerdo a lo que se puede observar de los datos recabados, un 41% (11.088) de las denuncias ingresadas hasta el 31 de diciembre 2025 y preclasificadas como Ley Karin se encuentran en esta etapa. Así mismo, se puede señalar que de este universo un total de 6.105 denuncias, correspondientes al 55% se encuentran con la etapa de investigación ya terminada, mientras que 4.983 denuncias, correspondientes al 45%, se encuentran aún en etapa de investigación.

Además, de las denuncias con su proceso de tramitación terminado (6.105), en un 20,6% (1.258) se constató la vulneración, mientras que en un 79,4% (4.847) no se constató la vulneración.

A modo de conclusión general de este análisis de las denuncias según etapa de tramitación, se puede señalar que un total de 35.487 denuncias, correspondientes al 53,3% de las 66.596 ingresadas hasta el 31 diciembre 2025, ya se encuentran cerradas por parte de la Dirección del Trabajo, ya sea por haber sido descartadas como denuncias abordables por Ley Karin en la primera fase de su tramitación y según los criterios ya descritos (29.382), o bien, por encontrarse terminado su proceso de investigación (6.105).

## 2. Ingresos de solicitudes por Ley Karin Mensualizados.

Al analizar mensualmente la cantidad de solicitudes de denuncias ingresadas se puede observar que mantienen niveles altos, los cuales tienden a disminuir moderadamente en el año 2025, sobre todo en lo que tiene que ver con el canal de ingreso de derivaciones de investigación desde los empleadores.

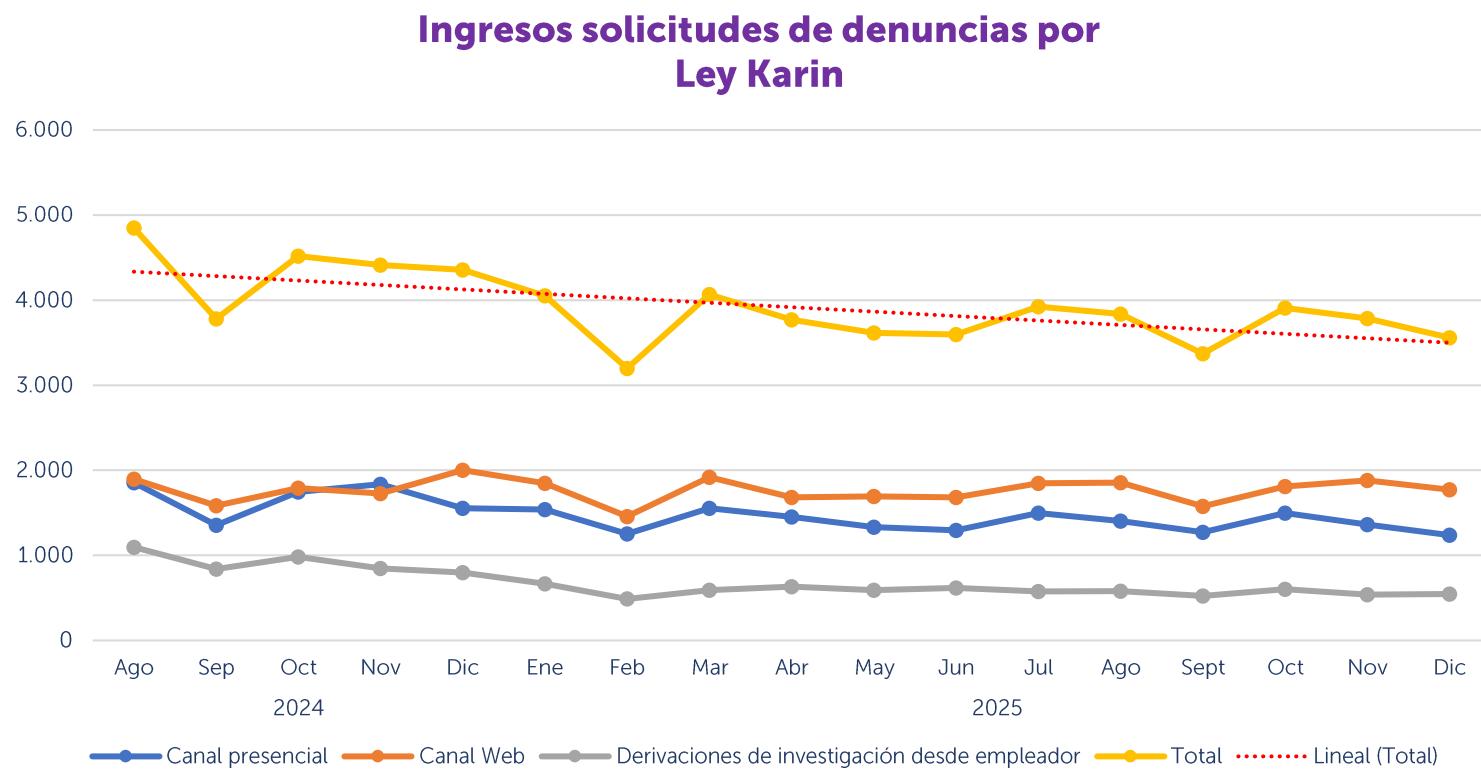
**Cuadro 2.1: Cantidad de solicitudes recepcionadas por presunta vulneración en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según canal de ingreso. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Origen	2024												2025												Total
	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic								
Canal presencial	1.855	1.355	1.745	1.837	1.556	1.540	1.253	1.555	1.453	1.331	1.296	1.498	1.403	1.271	1.496	1.363	1.238	25.045							
Canal Web	1.896	1.586	1.790	1.728	2.002	1.846	1.458	1.920	1.683	1.693	1.683	1.848	1.854	1.578	1.810	1.882	1.774	30.031							
Derivaciones de investigación desde empleador	1.097	841	984	846	800	666	488	591	632	591	617	577	581	522	602	538	547	11.520							
<b>Total</b>	<b>4.848</b>	<b>3.782</b>	<b>4.519</b>	<b>4.411</b>	<b>4.358</b>	<b>4.052</b>	<b>3.199</b>	<b>4.066</b>	<b>3.768</b>	<b>3.615</b>	<b>3.596</b>	<b>3.923</b>	<b>3.838</b>	<b>3.371</b>	<b>3.908</b>	<b>3.783</b>	<b>3.559</b>	<b>66.596</b>							

**Fuente:** Registros administrativos DT.



Gráfico 2.1: Serie de ingresos de solicitudes por Ley Karin. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025



Fuente: Registros administrativos DT.



### 3. Caracterización de denuncias Ley Karin ingresadas para tramitación

En términos de sexo, se puede observar que la gran mayoría de las denuncias han sido puestas por mujeres, con un 66,7% del total de los casos. Un 31,5% de las denuncias fueron interpuestas por hombres, y en un 1,9% de los casos el sexo no fue declarado.

**Cuadro 3.1: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según sexo del denunciante. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Sexo	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – diciembre)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Femenino	2.824	68,2%	4.567	65,7%	<b>7.391</b>	<b>66,7%</b>
Masculino	1.262	30,5%	2.229	32,1%	<b>3.491</b>	<b>31,5%</b>
No declarado	55	1,3%	151	2,2%	<b>206</b>	<b>1,9%</b>
<b>Total</b>	<b>4.141</b>	<b>100%</b>	<b>6.947</b>	<b>100%</b>	<b>11.088</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT.

Por su parte, según tamaño de empresa podemos ver que en un 49% de las denuncias estas corresponden a la gran empresa, un 17% a la mediana y un 29% a la micro o pequeña empresa. Para el 5% de los casos no se posee información, en tanto no fueron encontradas en la base de datos de la AFC, desde la cual se extrajo la información del tamaño de empresa.

**Cuadro 3.2: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según tamaño de la empresa donde trabaja el denunciante. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Tamaño empresa	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – diciembre)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Microempresa	432	10%	778	11%	<b>1.210</b>	<b>11%</b>
Pequeña Empresa	767	19%	1.213	17%	<b>1.980</b>	<b>18%</b>
Mediana Empresa	711	17%	1.172	17%	<b>1.883</b>	<b>17%</b>
Gran Empresa	2.124	51%	3.333	48%	<b>5.457</b>	<b>49%</b>
Sin información	107	3%	450	6%	<b>557</b>	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>4.141</b>	<b>100%</b>	<b>6.946</b>	<b>100%</b>	<b>11.087</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT y BBDD AFC agosto 2024.

En lo referente a la variable región, vemos que una significativa mayoría de los casos se concentra en la Región Metropolitana, con un 25,1% de los casos. Las regiones que le siguen en cantidad de casos son la de Valparaíso (17,6%), Antofagasta (7,1%) y Araucanía (7,0%) y las regiones con menos denuncias son: Arica y Parinacota, Aysén y Ñuble.

**Cuadro 3.3: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según región de ingreso de la solicitud. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Región	2024		2025		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Arica y Parinacota	39	0,9%	143	2,1%	<b>182</b>	<b>1,6%</b>
Tarapacá	108	2,6%	283	4,1%	<b>391</b>	<b>3,5%</b>
Antofagasta	302	7,3%	481	6,9%	<b>783</b>	<b>7,1%</b>
Atacama	126	3,0%	183	2,6%	<b>309</b>	<b>2,8%</b>
Coquimbo	204	4,9%	511	7,4%	<b>715</b>	<b>6,4%</b>
Valparaíso	640	15,5%	1.317	19,0%	<b>1.957</b>	<b>17,7%</b>
Metropolitana	1.260	30,4%	1.525	22,0%	<b>2.785</b>	<b>25,1%</b>
O'Higgins	190	4,6%	290	4,2%	<b>480</b>	<b>4,3%</b>
Maule	170	4,1%	496	7,1%	<b>666</b>	<b>6,0%</b>
Ñuble	100	2,4%	148	2,1%	<b>248</b>	<b>2,2%</b>
Biobío	235	5,7%	305	4,4%	<b>540</b>	<b>4,9%</b>
Araucanía	277	6,7%	494	7,1%	<b>771</b>	<b>7,0%</b>
Los Ríos	105	2,5%	175	2,5%	<b>280</b>	<b>2,5%</b>
Los Lagos	135	3,3%	236	3,4%	<b>371</b>	<b>3,3%</b>
Aysén	97	2,3%	139	2,0%	<b>236</b>	<b>2,1%</b>
Magallanes	153	3,7%	220	3,2%	<b>373</b>	<b>3,4%</b>
<b>Total</b>	<b>4.141</b>	<b>100%</b>	<b>6.946</b>	<b>100%</b>	<b>11.087</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT.

Respecto del análisis de las denuncias según sector económico, vemos que casi la quinta parte de las mismas (18,6%) se han realizado por trabajadores/as del sector comercio, a este sector económico le siguen los sectores de enseñanza (13,0%) y de "Actividades de servicios administrativos y de apoyo" con un 11,2%, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (8,3%) y de industria manufacturera con un 6,1% de las denuncias.

**Cuadro 3.4: Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según rama de actividad económica de la empresa. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Rama Actividad Económica	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – diciembre)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	80	1,9%	131	1,9%	<b>211</b>	<b>1,9%</b>
Explotación de minas y canteras	24	0,6%	44	0,6%	<b>68</b>	<b>0,6%</b>
Industria manufacturera	244	5,9%	427	6,1%	<b>671</b>	<b>6,1%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	6	0,1%	3	0,0%	<b>9</b>	<b>0,1%</b>
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	30	0,7%	54	0,8%	<b>84</b>	<b>0,8%</b>
Construcción	165	4,0%	233	3,4%	<b>398</b>	<b>3,6%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	797	19,2%	1.264	18,2%	<b>2.061</b>	<b>18,6%</b>
Transporte y almacenamiento	192	4,6%	379	5,5%	<b>571</b>	<b>5,2%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	355	8,6%	568	8,2%	<b>923</b>	<b>8,3%</b>
Información y comunicaciones	31	0,7%	52	0,7%	<b>83</b>	<b>0,7%</b>
Actividades financieras y de seguros	98	2,4%	135	1,9%	<b>233</b>	<b>2,1%</b>
Actividades inmobiliarias	25	0,6%	53	0,8%	<b>78</b>	<b>0,7%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas	123	3,0%	210	3,0%	<b>333</b>	<b>3,0%</b>
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	459	11,1%	788	11,3%	<b>1.247</b>	<b>11,2%</b>
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	24	0,6%	56	0,8%	<b>80</b>	<b>0,7%</b>
Enseñanza	588	14,2%	855	12,3%	<b>1.443</b>	<b>13,0%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	199	4,8%	293	4,2%	<b>492</b>	<b>4,4%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	49	1,2%	60	0,9%	<b>109</b>	<b>1,0%</b>
Otras actividades de servicios	168	4,1%	269	3,9%	<b>437</b>	<b>3,9%</b>
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	31	0,7%	75	1,1%	<b>106</b>	<b>1,0%</b>
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,0%	1	0,0%	<b>1</b>	<b>0,0%</b>
Actividades no especificadas y otras	453	10,9%	996	14,3%	<b>1.449</b>	<b>13,1%</b>
<b>Total</b>	<b>4.141</b>	<b>100%</b>	<b>6.946</b>	<b>100%</b>	<b>11.087</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT.

En lo referente al tipo de vulneración denunciado, una inmensa mayoría (86,9%) corresponde a acoso laboral, seguido por un 6,6% de los casos en que la denuncia es por violencia en el trabajo y un 6,5% en que corresponde a acoso sexual.

**Cuadro 3.5: Cantidad de materias denunciadas, aprobadas jurídicamente como vulneración a la normativa laboral en “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, según materia. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Materia	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – diciembre)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Vulneración derechos acoso laboral – ley Karin (general)	3.591	87%	6.045	87%	<b>9.636</b>	<b>86,9%</b>
Vulneración derechos acoso sexual - ley Karin (especial)	269	6%	449	6%	<b>718</b>	<b>6,5%</b>
Vulneración derechos violencia en el trabajo - ley Karin (general)	281	7%	453	7%	<b>734</b>	<b>6,6%</b>
<b>Total</b>	<b>4.141</b>	<b>100%</b>	<b>6.947</b>	<b>100%</b>	<b>11.088</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT.

A modo de conclusión, se puede señalar que las denuncias por Ley Karin ingresadas durante el 1º de agosto y el 31 de diciembre 2025 fueron primordialmente presentadas por mujeres, se concentraron en la Región Metropolitana, Valparaíso, Antofagasta y La Araucanía; en los rubros del comercio, enseñanza, actividades de servicios administrativos y de apoyo, actividades de alojamiento y de servicio de comidas e industria manufacturera. Además, la inmensa mayoría de las denuncias fueron realizadas por acoso laboral.

#### 4. Cantidad de derivaciones realizadas por el empleador (hasta 31 de diciembre 2025)

Respecto de las derivaciones de denuncias realizadas por el empleador (dato ya considerado en el universo de denuncias de la DT, en la etapa de recepción de denuncias), se puede observar que estas se concentran en la gran empresa (64%), no corroborándose la hipótesis de que estas pudieran estar siendo realizadas mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, es decir, aquellas que tienen menos capacidades para realizar estos procesos investigativos. El total de derivaciones por parte de empleadores, hasta el 31 de diciembre de 2025, ascendió hasta las 11.520.

**Cuadro 4.1: Cantidad de ingresos de derivación de investigación desde empresas a la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Tamaño Empresa	2024		2025		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Microempresa	140	3%	359	5%	<b>499</b>	<b>4%</b>
Pequeña Empresa	414	9%	813	12%	<b>1.227</b>	<b>11%</b>
Mediana Empresa	778	17%	1.276	18%	<b>2.054</b>	<b>18%</b>
Gran Empresa	3.151	69%	4.210	61%	<b>7.361</b>	<b>64%</b>
Sin información	85	2%	294	4%	<b>379</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>4.568</b>	<b>100%</b>	<b>6.952</b>	<b>100%</b>	<b>11.520</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT y BBDD AFC agosto 2024.

## 5. Cantidad de avisos de inicio de investigación “Ley Karin” registradas por el empleador (hasta 31 de diciembre 2025)

Respecto a los avisos de inicio de investigación realizados por las empresas a la DT, tenemos que hasta el 31 de diciembre 2025 fueron 21.461, concentrándose en casi tres de cada cuatro casos en la gran empresa. Al final de estos procesos de investigación la DT deberá pronunciarse sobre los informes realizados por las empresas en los términos del artículo 211-C del Código del Trabajo.

**Cuadro 5.1: Cantidad de avisos de inicio de investigación Ley Karin realizados por empresas en la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025**

Tamaño Empresa	2024 (agosto – diciembre)		2025 (enero – diciembre)		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Microempresa	104	2%	310	2%	<b>414</b>	<b>2%</b>
Pequeña Empresa	528	8%	1.179	8%	<b>1.707</b>	<b>8%</b>
Mediana Empresa	1.121	16%	2.315	16%	<b>3.436</b>	<b>16%</b>
Gran Empresa	5.120	73%	10.484	72%	<b>15.604</b>	<b>72%</b>
Sin información	78	1%	222	2%	<b>300</b>	<b>2%</b>
<b>Total</b>	<b>6.951</b>	<b>100%</b>	<b>14.510</b>	<b>100%</b>	<b>21.461</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Registros administrativos DT y BBDD AFC agosto 2024.

## 6. Fiscalizaciones y sanciones de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a la Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo N° 21.643: Ley Karin.

Además de las investigaciones realizadas por denuncia a Ley Karin, la Dirección del Trabajo realizó **3.880** fiscalizaciones entre agosto 2024 y diciembre 2025 por materias relacionadas con Ley Karin, donde se multó al menos una materia fiscalizada en **1.758** de estas. Adicionalmente, se aplicaron **1.933** multas relacionadas al incumplimiento al *protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, no actualización de este*, entre otras. Con un total recaudado de **\$4.486.087.998** pesos.

**Cuadro 6.1: Cantidad de fiscalizaciones con multas sobre materias relacionadas a “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo” realizadas por la Dirección del Trabajo, materias sancionadas y montos recaudados. (01 agosto 2024 al 31 diciembre 2025)**

Año Fiscalización	Cantidad de Fiscalizaciones	Cantidad de Fiscalizaciones con Multas	Cantidad de Materias Sancionadas	Valor inicial
2024 (agosto – diciembre)	1.004	315	<b>310</b>	<b>\$674.625.647</b>
2025 (enero – diciembre)	2.876	1.443	<b>1.623</b>	<b>\$3.811.462.351</b>
<b>Total</b>	<b>3.880</b>	<b>1.758</b>	<b>1.933</b>	<b>\$4.486.087.998</b>

**Nota:** una fiscalización puede contener más de una materia fiscalizada y puede sancionar cada materia que detecte infracción en el proceso de fiscalización. Se utiliza el año de fiscalización como referencia, pudiendo existir variación en los totales reportados en el informe anterior en el cual se tomó como referencia el año de origen.

**Fuente:** Registros administrativos DT

