

LEY KARIN · IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA

Checklist Ley Karin para pymes

Una ruta breve para implementar lo esencial sin perder trazabilidad ni recargar al equipo.



Idea clave: tener menos de 50 personas trabajadoras no exime del deber de prevención, investigación y sanción. La forma documental puede variar según el tamaño y el régimen aplicable.

Base preventiva

☐ Identificar riesgos de acoso y violencia en tareas reales.	☐ Incorporar medidas preventivas y responsables claros.
☐ Contar con protocolo conocido y disponible.	☐ Definir canales confidenciales y alternativa ante conflicto de interés.
☐ Capacitar a jefaturas y equipo con casos cercanos.	☐ Incluir violencia de clientes, usuarios y proveedores.

Respuesta ante una denuncia

☐ Recibir sin exigir un relato público o innecesario.	☐ Registrar fecha y entregar comprobante de recepción.
☐ Evaluar y aplicar medidas de resguardo.	☐ Definir investigación interna o remisión a la DT.
☐ Controlar plazos y acceso reservado a antecedentes.	☐ Comunicar medidas, cerrar y hacer seguimiento.

Carpeta mínima ordenada

☐ Protocolo y versiones vigentes.	☐ Evidencia de difusión y capacitaciones.
☐ Canales, responsables y reemplazos.	☐ Registros preventivos y mejoras implementadas.
☐ Expedientes con acceso restringido.	☐ Revisión periódica y lecciones aprendidas.

Dato de contexto: el umbral general del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es de 10 personas trabajadoras permanentes. Esto no debe confundirse con una exención de las obligaciones de la Ley Karin.

Material educativo; ajusta la implementación a la realidad y normativa de tu empresa. Fuentes: Ley N° 21.643, Código del Trabajo y Dirección del Trabajo. Revisión: septiembre de 2026.