

Los Efectos de Denunciar Acoso Laboral

Evidencia para la revisión de la Ley Karin

Josefa Aguirre

Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile

Ana María Montoya

Escuela de Gobierno, Universidad Adolfo Ibáñez

El problema: la política anti-acoso descansa en que la víctima se exponga

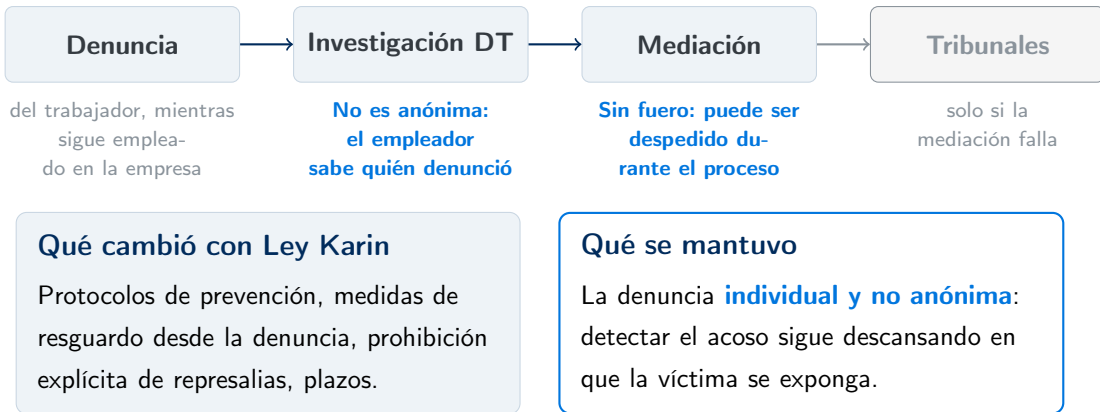
- El acoso psicológico es la forma más común de violencia en el trabajo: **más de 1 de cada 5 personas** ocupadas ha sufrido violencia o acoso laboral a lo largo de su vida (OIT, 2022).
- La respuesta de política, en Chile y el mundo, es un canal de **denuncia formal individual** ante una autoridad: el Convenio 190 de la OIT (ratificado por **55 países**) exige canales de denuncia seguros, justos y efectivos, con protección contra represalias.
- Detectar el acoso exige, casi en todas partes, que una víctima esté dispuesta a **denunciar con nombre y apellido**.

¿Funciona ese diseño, y qué le cuesta al trabajador que lo usa?

Lo que muestro es la respuesta para Chile, con datos previos a la Ley Karin.

El canal de denuncia que Ley Karin heredó

- Denuncia por acoso laboral ante la Dirección del Trabajo: canal administrativo gratuito y sin abogado; la DT investiga y media.



11.144

denuncias de acoso laboral ante la Dirección del Trabajo (2010–2020),
cruzadas con los registros del Seguro de Cesantía

- Cada denunciante se compara con un “**gemelo laboral**” que nunca denuncia: historia casi idéntica en los 5 años previos (mismo sexo, mismo año, misma situación de empleo; ingresos, rotación, tamaño de empresa y edad emparejados).
- Seguimos a todos **al menos 5 años antes y 4 años después** de la denuncia: empleo, ingresos, permanencia en la empresa, despidos (cartas Art. 162) y licencias médicas.
- El acoso **sexual** sigue un procedimiento separado y queda fuera de los datos por construcción.

Quiénes denuncian: no son trabajadores marginales

68 %

de las denuncias son
de **mujeres**

3 de 4

llevaban **más de un año**
en la empresa (vs. la mitad)

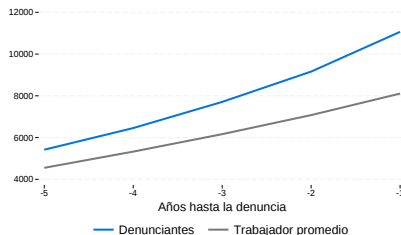
2x

más probabilidad de ser
gerente que el promedio

x2

aumentan sus ingresos
en los 4 años previos

Ingreso anual (USD) — mujeres



7 de cada 10

denunciantes dejan la empresa dentro de los 12 meses

(vs. 3 de cada 10 trabajadores comparables)

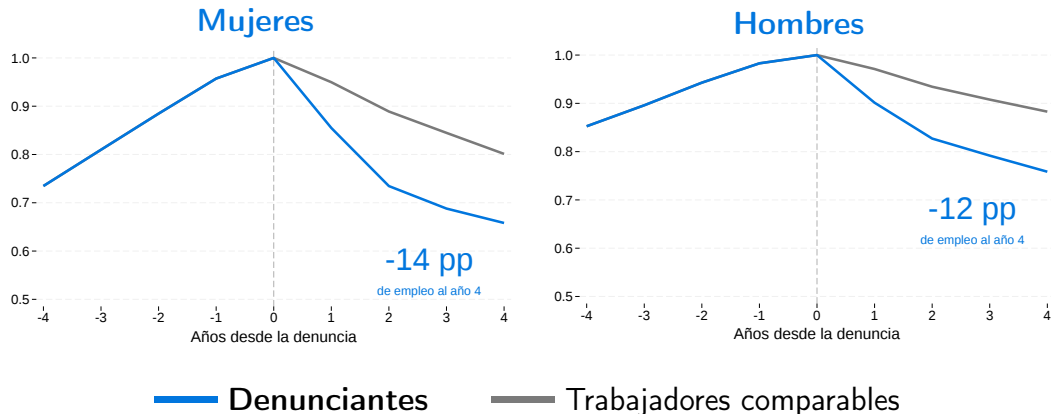
$\geq 37\%$

de esas salidas llevan carta de despido del empleador

cota inferior: las renunciias forzadas no dejan carta

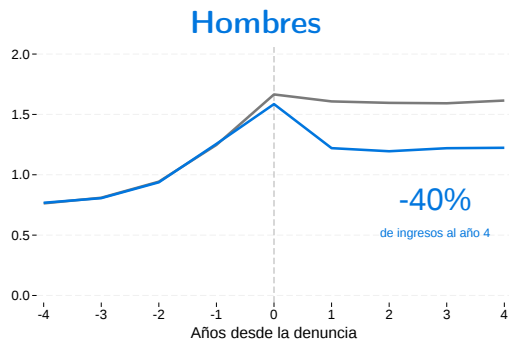
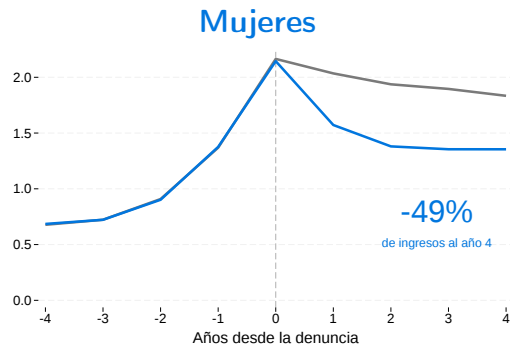
El empleo cae, y 4 años después no se ha recuperado

Tasa de empleo



Los ingresos caen 40–49 %

Ingreso anual



— Denunciantes

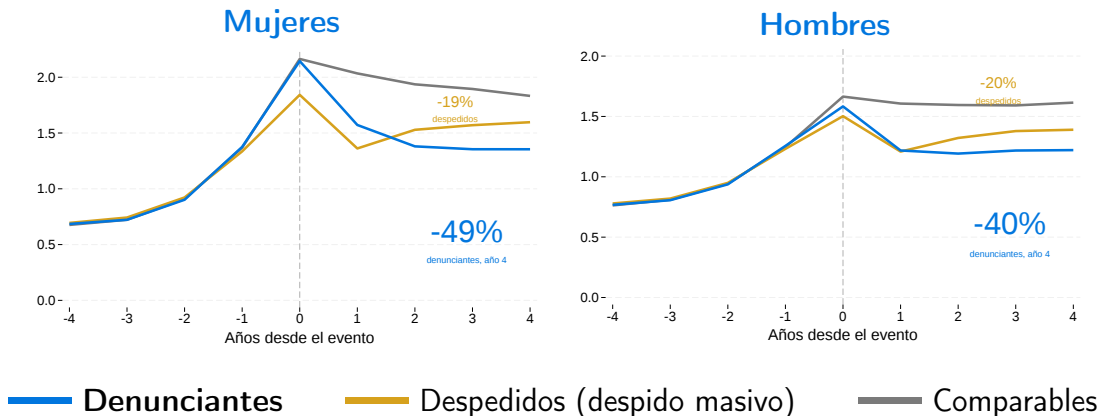
— Trabajadores comparables

¿Es esto solo el costo de perder un empleo?

- La mayoría de los denunciantes termina fuera de la empresa. ¿Su costo es el mismo de cualquier pérdida de empleo?
- Para responderlo comparamos con trabajadores que perdieron su empleo en **despidos masivos**, emparejados con el mismo procedimiento: antes del evento, ambos grupos son **observacionalmente idénticos**.

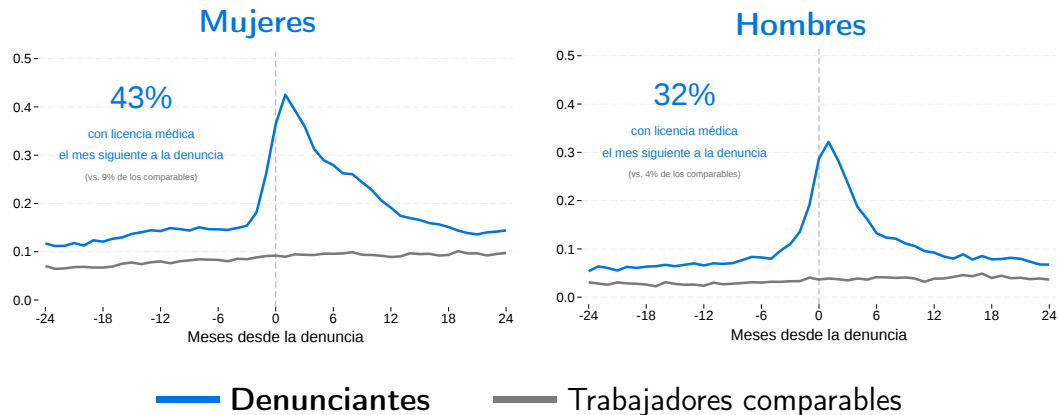
Los despedidos se recuperan, los denunciantes no

Ingreso anual



Las licencias médicas se disparan alrededor de la denuncia

Licencias médicas



¿Por qué cuesta más que un despido? El patrón apunta al mercado, no a la salud

No es (solo) salud: los resultados laborales están **planos, incluso subiendo**, hasta el mes de la denuncia, aunque la salud ya venía deteriorada; y el shock de salud **recede** tras el peak, las pérdidas laborales no.

La denuncia marca al trabajador:

- La empresa denunciada difícilmente da referencias y puede advertir a otros empleadores; el mercado puede leer el episodio como señal de conflicto.
- Quienes se reemplazan entran **más abajo**: –9 pp de probabilidad de estar en una empresa de salarios altos, y en peor posición dentro de la nueva empresa. No es migración hacia entornos más seguros (la composición de género del nuevo empleador no cambia); es una caída de categoría.

Mientras tanto, la empresa denunciada sale ilesa

≈ 0

efecto en
sobrevivencia

≈ 0

efecto en
tamaño

≈ 0

efecto en
contrataciones

- Tras la denuncia no detectamos cambios en la probabilidad de cierre, la dotación, la rotación (más allá de la salida del propio denunciante) ni la composición de género de la empresa.
- El costo del mecanismo de denuncia recae **principalmente en el trabajador que lo usa**.

Lo que costaba denunciar antes de la Ley Karin

1. Tras la denuncia, la relación laboral rara vez sobrevive.

7 de cada 10 denunciantes dejan la empresa en un año; al menos 37 % de esas salidas llevan carta de despido del empleador.

2. Denunciar cuesta más que perder el empleo, y el costo no revierte.

A 4 años: empleo $-12/-14$ pp, ingresos $-40/-49$ %, sin recuperación; pérdidas mayores que las de un despido masivo. El patrón temporal sugiere un rol de la respuesta del empleador y de la lectura que hace el mercado.

3. El costo es asimétrico y tiene género.

La empresa no paga precio detectable. Las mujeres presentan 2 de cada 3 denuncias y, condicional en denunciar, pierden más y por más tiempo.

La Ley Karin cambió radicalmente la entrada al sistema

ANTES DE LA LEY KARIN

promedio 2010–2023

≈ 2.300

denuncias formales por año

acoso laboral y sexual

3.251

en 2023, el máximo de la serie



LEY KARIN

agosto 2024 – diciembre 2025

66.596

solicitudes recibidas por la DT

en 17 meses

26.862

preclasificadas como Ley Karin (40 %)

¿Qué cambió con la Ley Karin?

1. PREVENIR

Protocolo obligatorio de prevención, identificación de riesgos y capacitación.

82 %

de los trabajadores reporta que su organización cuenta con un protocolo

45 % microempresas
vs. **91 %** grandes empresas

2. PROTEGER

Medidas de resguardo inmediatas desde que se recibe la denuncia.

71 %

Atención Psicológica
Temprana

43 % separación física
5 % trabajo remoto
4 % suspensión de funciones

3. INVESTIGAR

Procedimiento formal, confidencial e imparcial, con plazos definidos.

30 días

plazo legal para concluir la investigación

pero se reportan demoras de **hasta 6 meses** en la DT

La Ley Karin protege dentro de la empresa; el costo mayor estaba en el mercado

- Margen intra-empresa (donde la ley llega): resguardo, prohibición de represalias y plazos encarecen despedir o presionar al denunciante. Predicción: **más permanencia y menos salidas** tras denunciar.
- Margen de mercado (donde la ley no llega): la referencia que no se da, la advertencia informal, la etiqueta de conflictivo. Si el trabajador igualmente sale, **la penalidad de reemplazo e ingresos probablemente persista**.
- Salud mental: ¿la Atención Psicológica Temprana mitiga las licencias, el deterioro y la salida del empleo?

Proteger al denunciante es necesario pero insuficiente: las salvaguardas disciplinan a la empresa denunciada, no al mercado.

Tres preguntas para la revisión de la Ley Karin

1. ¿Está reduciendo la salida tras denunciar?

Antes de Ley Karin, 7 de cada 10 denunciantes dejaban la empresa en un año. Ese es el número que la ley debería mover, y contra el cual conviene evaluar cualquier ajuste a las obligaciones de las empresas.

2. Si el trabajador igual sale, ¿persiste el costo de mercado?

Las pérdidas de ingresos eran del doble que las de un despido masivo y no revertían. Nada en la ley actúa sobre la referencia que no se da o la etiqueta de conflictivo.

3. ¿Cambió la contratación de quienes tienen más probabilidad de denunciar?

Si una denuncia es más costosa para la empresa, el efecto deseado es más prevención; el no deseado es evitar contratar mujeres o, en empresas pequeñas, a quien parezca conflictivo. Hoy nadie lo está midiendo.

La detección del acoso no debería descansar solo en que la víctima se exponga.

Ley Karin protege mejor a quien denuncia con nombre y apellido. Pero el costo de mercado que documentamos sigue ahí, y sigue dependiendo de que alguien lo asuma.

Hay un rol para el monitoreo confidencial (CEAL-SM) y la fiscalización proactiva que no depende de denuncias.