



EDITORIAL

CORRECCIONES NECESARIAS EN LA LEY KARIN

Esta semana se cumple un año desde la entrada en vigor de la Ley Karin, sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, con la que se buscó abrir una nueva etapa en las relaciones laborales. Sin embargo, pese a los legítimos objetivos con que nació la normativa, durante este período se han observado importantes dificultades de interpretación y aplicación de la ley, que han derivado en abusos o mal uso de derechos, desnaturalizando el espíritu de la norma.

De acuerdo con las únicas cifras oficiales, hasta ahora, en el sector privado se han presentado cerca de 9.100 denuncias y alrededor de 5.000 en el ámbito público. No obstante, de acuerdo con la Dirección del Trabajo, solo el 41,5% del total se enmarca en el ámbito de aplicación de la ley, y tal tendencia ha continuado al alza.

Este escenario ha generado un serio cuello de botella en las organizaciones y en los equipos responsables de recibir y tramitar estos casos, tal como dio cuenta gráficamente **DF** hace un mes, en una crónica que no solo reveló que el trámite de las denuncias supera, en muchos casos, los 30 días legales en la Dirección del Trabajo. A ello se ha sumado que el servicio no ha contado con planes de contingencia adecuados para enfrentar la mayor demanda. En respuesta a un recurso de protección presentado en Valparaíso, la dirección regional de la DT reconoció que el incremento “exponencial de denuncias ha conllevado una gran cantidad de licencias médicas, que hace

aún más difícil responder a los requerimientos de los empleadores y trabajadores y tramitar las denuncias en los plazos señalados por el legislador”. En este escenario, cuesta entender cómo en una ley diseñada para fortalecer el rol fiscalizador y proteger a los trabajadores no se previeron mecanismos para evitar tal desborde institucional. Sin embargo, no se trata del único problema. De acuerdo con diversos abogados y expertos del ámbito laboral, una porción relevante de las denuncias no corresponde a hechos de acoso o violencia, sino a desacuerdos cotidianos, malentendidos o tensiones personales. Es decir, pese

a que se trataría de situaciones que deberían poder resolverse a través de diálogos y mediaciones, estos han comenzado a utilizarse como herramienta de presión en disputas laborales menores, transformándose en un canal para ajustes de cuentas o

reclamos que se alejan del objetivo original del legislador. Lo que parece haber quedado lejos es el espíritu preventivo que dio origen a la norma, desplazado por una lógica punitiva y formalista que poco contribuye a mejorar los entornos laborales.

Cuando se cumple un año de la puesta en marcha de la ley, es un momento propicio para que la autoridad, en atención a la experiencia acumulada tanto en tribunales laborales como en las propias empresas, revise aquellos aspectos perfectibles y emprenda las correcciones necesarias. Más que proponer nuevas leyes en el tramo final de la actual administración, el foco debiera estar en aplicar con realismo las que ya existen, sin seguir elevando los costos del empleo formal.

A un año de su puesta en marcha, parece haber quedado lejos el espíritu preventivo que originó la norma.