

EDITORIAL

Un año de la Ley Karin

Casi la mitad de los encuestados para el estudio de la UBB en Chillán ha recibido información o capacitación sobre la Ley Karin, un avance en comparación con el año pasado. Pero el conocimiento sigue siendo bajo: solo un 5,2% se declara con conocimiento alto, mientras que un 32,6% lo califica como deficiente. Capacitar no puede ser una formalidad ni una charla una vez al año. Debe ser un proceso sostenido, contextualizado y promovido por los liderazgos de cada espacio de trabajo

Ha pasado un año desde la entrada en vigencia de la Ley 21.643 -más conocida como Ley Karin- que busca prevenir, sancionar y reparar situaciones de acoso laboral y violencia en los espacios de trabajo. Su promulgación fue celebrada como un avance relevante en dignidad y salud mental para miles de trabajadores en Chile.

Un reciente estudio desarrollado por el Grupo de Investigación en Gestión del Comportamiento Organizacional de la Universidad del Bío-Bío, aplicado en Chillán y replicado con los mismos criterios metodológicos que en 2024, permite observar cómo evoluciona la percepción ciudadana frente a esta normativa. Se encuestó a 328 personas de distintos sectores y edades, y los resultados reflejan avances, pero también retrocesos y alertas que no se pueden ignorar.

La caída de la percepción de utilidad de la Ley Karin -del 89,2% en 2024 al 72,3% en 2025- es una. En su primer año, el entusiasmo era comprensible. La norma fue recibida con altas expectativas, sobre todo por su carácter pionero y por la urgencia de abordar el acoso como un problema estructural. Pero un año después, la realidad de su implementación comienza a desvelar falencias. Como señala el académico de la UBB Sebastián Maureira, hoy las personas ya no opinan desde la promesa, sino desde la experiencia concreta. Y lo que ven, en muchos casos, es un desfase entre lo que se dice y lo que se hace.

Otro dato significativo del estudio es que el 54,9% de los encuestados teme a un mal uso de la Ley, aun-

que solo el 13,4% declara conocer casos concretos. Este desfase muestra que existe una percepción -más emocional que empírica- de que la normativa podría ser tergiversada. Y aunque estos temores en ningún caso ponen en duda su vigencia, sí revelan una necesidad urgente de mejorar la comprensión pública y asegurar procedimientos claros, imparciales y transparentes.

Porque cuando se legisla sobre relaciones humanas, se entra a un terreno delicado donde pesan tanto las normas como las confianzas. Si una persona denuncia, debe saber que será escuchada, protegida y que el proceso no se convertirá en una segunda victimización. Y si una organización recibe una denuncia, debe contar con protocolos robustos, personal capacitado y una cultura interna que no bloquee el cambio. Nada de eso ocurre por decreto.

Aun así, hay luces. Casi la mitad de los encuestados ha recibido información o capacitación sobre la Ley Karin, un avance en comparación con el año pasado. Pero el conocimiento sigue siendo bajo: solo un 5,2% se declara con conocimiento alto, mientras que un 32,6% lo califica como deficiente. Capacitar no puede ser una formalidad ni una charla una vez al año. Debe ser un proceso sostenido, contextualizado y promovido por los liderazgos de cada espacio de trabajo.

La Ley Karin es un hito importante. Ha instalado una nueva conversación en el país. Ha dado herramientas y marcos. Ha permitido visibilizar lo que antes se callaba. Pero no puede ser una excusa para dar por resuelto un problema que, en esencia, es cultural.