

PUNTO DE VISTA

Ley Karin bajo la lupa



—por Karin Moore—

A un año de su entrada en vigor, la Ley N° 21.643 —conocida como Ley Karin— deja en evidencia una realidad preocupante: lejos de consolidarse como una herramienta eficaz para prevenir el maltrato laboral, su implementación ha generado una sobrecarga institucional, incertidumbre jurídica y un clima de desconfianza tanto entre trabajadores como empleadores. Lo que nació como un instrumento para proteger derechos fundamentales en el ámbito laboral hoy enfrenta severas limitaciones que están socavando su legitimidad y eficacia.

Entre agosto de 2024 y junio de 2025, la Dirección del Trabajo recibió más de 44.000 denuncias por acoso y violencia laboral. Sin embargo, menos de la mitad fueron consideradas admisibles dentro del marco de la nueva ley. Esta alta tasa de descarte —sumada a un 18 % de casos aún pendientes de clasificación— evidencia un problema estructural: la ausencia de un control de admisibilidad inicial ha permitido que el sistema se sature con denuncias que no cumplen los requisitos legales, retrasando innecesariamente los procesos y debilitando la respuesta institucional.

El desfase entre lo que la Ley Karin exige y lo que el sistema puede cumplir se refleja en investigaciones que, en lugar de resolverse en 30 días, tardan hasta seis meses, afectando gravemente a todas las partes involucradas. Esta demora vuelve insostenibles las medidas de resguardo, deteriora el clima laboral y genera un alto desgaste emocional.

El diagnóstico se agrava si consideramos que, de las investigaciones concluidas, apenas un 21,3 % ha logrado constatar efectivamente alguna vulneración. En otras palabras, más del 98 % de las denuncias no ha derivado en la verificación de hechos sancionables, lo que plantea interrogantes respecto de la claridad normativa, la calidad de las investigaciones y la proporcionalidad de las medidas impuestas de manera preventiva.

En el ámbito empresarial, la carga operativa impuesta por la ley no distingue entre capacidades reales ni tamaño

organizacional. Las grandes empresas han podido responder mejor al nuevo marco —concentrando entre el 62 % y el 73 % de las investigaciones internas y derivaciones formales—, pero incluso en estos casos el cumplimiento ha sido mayormente formal, sin traducirse necesariamente en soluciones efectivas. Para las micro y pequeñas empresas, en cambio, las obligaciones de diseño, difusión y ejecución de protocolos resultan muchas veces inabordables, lo que genera un escenario de incumplimiento estructural.

Uno de los vacíos más problemáticos es la falta de sanciones para denuncias infundadas o de mala fe en el sector privado. Este desequilibrio normativo no solo desprotege a las personas injustamente acusadas, sino que también afecta el clima organizacional y el principio de probidad. De igual forma, la ley impone a los empleadores responsabilidades ante hechos de violencia externa sin delimitar con precisión su deber de prevención, desdibujando las fronteras entre la función empresarial y la obligación estatal de resguardar el orden público y velar por la seguridad de las personas.

A todo lo anterior se suma el dato elocuente de que la mayoría de las sanciones impuestas por la Dirección del Trabajo (933 multas por más de \$2.256 millones) se relacionan con fallas en la implementación formal de los protocolos, más que con infracciones sustantivas. Esto refuerza la percepción de que la norma ha priorizado la forma sobre el fondo y que su aplicación está más orientada al cumplimiento burocrático que a la resolución efectiva de conflictos.

La Ley Karin no ha cumplido sus propósitos originales: ha judicializado preventivamente las relaciones laborales, generado expectativas poco sostenibles y tensionando el clima organizacional. Se requiere una reforma que precise su ámbito de aplicación, mejore los filtros de admisibilidad y adapte sus exigencias a la realidad empresarial, para que pueda convertirse en una herramienta laboral efectiva.

Coordinadora legal de Clapes UC.