

“Ley Karin”: la región suma casi 800 causas y es la tercera a nivel nacional

BALANCE. Con 783 casos acogidos jurídicamente, Antofagasta solo es superada por las zonas Metropolitana y Valparaíso. Expertos destacan avances, pero también las insuficiencias de la norma.

José Fco. Montecino Lemus
 cronista@mercurioantofagasta.cl

Más de un año lleva vigencia la ley Ley 21.643, mejor conocida como “Ley Karin”, normativa que modificó el Código del Trabajo para prevenir, investigar y eventualmente sancionar el acoso laboral, sexual y violencia en el mundo laboral. A diciembre del año pasado, la Región de Antofagasta acumula 783 casos que han sido aprobados como vulneración a esta norma.

Lo anterior se desprende del informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo”, de la Dirección del Trabajo (DT), y que abarca el periodo entre el 1 de agosto del 2024 y el 31 de diciembre del 2025.

Con estas 783 causas, Antofagasta es la tercera región con más denuncias aprobadas jurídicamente en el país, solo superadas por la Metropolitana y Valparaíso (ver gráfico).

GRAN FUERZA LABORAL

Margarita López, directora regional de la DT, explica que uno de los factores detrás del gran número de casos por esta legislación “es que la región mantiene una gran fuerza laboral, tanto local como también de trabajadores conmutados”. Esto, fundamenta, impacta tanto en la “Ley Karin” como en otras materias también de índole laboral experimenten alzas.

Para López, los desafíos que tiene la ley están relacionados con “el corazón de la norma, como el cambio de conducta y el deber garante de las empresas, principalmente en la prevención”. En esa línea, la directora regional argumenta que no basta con que se incorporen los protocolos preventivos a los reglamentos, sino que también se debe apuntar “a una tolerancia cero” a casos de hostigamiento, maltrato, violencia en el trabajo y acoso sexual.

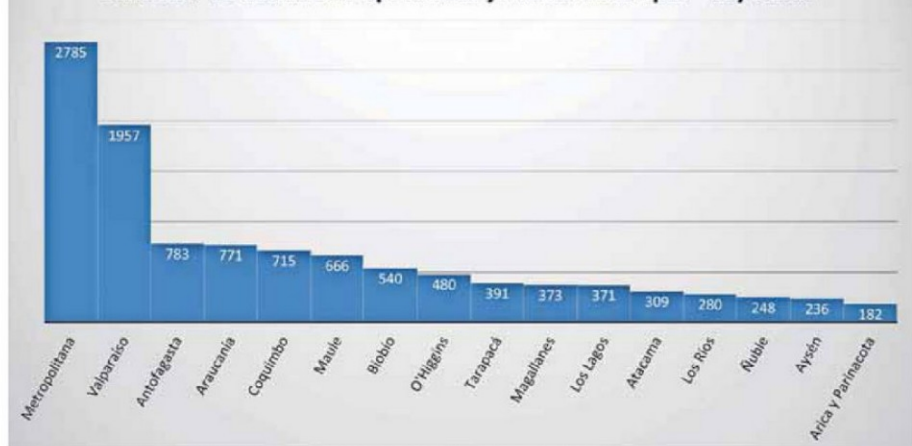
Para Eduardo Díaz, abogado de López y Salfate Limitada, existen una serie de factores socioculturales y económicos que podrían influir en los datos.

“Esta es una región fundamentalmente minera y de servi-



LA LEY SE PROMULGÓ EN 2024.

Cantidad de denuncias aprobadas jurídicamente por “Ley Karin”



FUENTE: INFORME DE DENUNCIAS POR LEY 21.643 DE LA DT, DE AGOSTO DEL 2024 A DICIEMBRE DEL 2025.

cios vinculados, en que las relaciones laborales aún son muy jerarquizadas y patriarcales. La erradicación del abuso y la violencia, y la incorporación del enfoque de género, no se obtienen por ley o por decreto, sino fundamentalmente a través de la educación y la concientización social. A ello debe sumarse la fuerte presión en los espacios de trabajo por aumentar los márgenes de productividad y de utilidades que conspiran con un ambiente libre de abusos laborales”, detalla el también profesor de Derecho del Trabajo y Litigación Laboral de la U. Católica del Norte.

PROS Y CONTRAS

Más allá de los avances que la “Ley Karin” ha dado, no son pocas las críticas que ha recibido la

normativa, particularmente por las demoras que toman las denuncias en tramitarse.

Eduardo Díaz comenta que uno de los aspectos positivos de la norma es que “nos pone en consonancia con los estándares internacionales, en particular convenio 190 OIT; se incorpora la regulación de la violencia en el trabajo cometida por terceros ajenos a la relación laboral; permite configurar el acoso laboral aún cuando no haya reiteración de la conducta por parte del agresor o agresora”.

No obstante, también hay contras. Para el abogado uno de estos es que “queda al debe en cuanto a la definición y tratamiento del acoso sexual, y evidentemente hubo una insuficiente asignación de recursos

a la Dirección del Trabajo para lograr dar cobertura a las denuncias y realizar las investigaciones dentro de los plazos que la ley establece”.

Ninoshka Fasce, psicóloga organizacional y académica del magister MBA de la U. Mayor, un punto a favor de la “Ley Karin” es que, “dado el aumento de la conciencia sobre lo que es vulneración, se trabaja más en la prevención, con énfasis en la perspectiva de género”. En ese contexto, destaca que se impulsen “capacitaciones masivas, protocolos empresariales y medidas de resguardo, como atención psicológica temprana y separaciones físicas, aunque esto último no siempre es posible, ya que depende del tamaño de la organización”.

Otra fortaleza es, “por ejemplo, la mayor visibilización del acoso laboral y sexual, con más de 66 mil denuncias en 18 meses que reflejan un cambio cultural y empoderamiento de víctimas, principalmente mujeres, que representan el 66%”.

“Dentro de los contras estaría la baja constatación de vulneraciones, con procesos lentos, revictimización y sobrecarga en la Dirección del Trabajo que dilata investigaciones por meses. Otro podría ser la deficiencia en el sector público: falta de capacitación en perspectiva de género, medidas de protección inadecuadas y burocratización que perpetúa el contacto víctima-agresor”, señala la académica.