

LEY KARIN: MUJERES SON LAS QUE MÁS DENUNCIAN

Entre agosto de 2024 y diciembre de 2025, la Dirección del Trabajo recibió 66.596 ingresos asociados a la Ley Karin. De ellos, un 40% fue preclasificado como casos que efectivamente se enmarcan en la normativa y, dentro de ese universo, el 66,7% de las denuncias fueron interpuestas por mujeres, cifra que supera el 90% en los casos de acoso sexual.

Para el ministro del Trabajo, Giorgio Boccardo, el dato "no es una sorpresa, sino una confirmación de

A más de un año de su entrada en vigencia, la Ley N° 21.643 no solo fortaleció los canales formales de denuncia por acoso, sino que expuso asimetrías de poder con impacto marcadamente femenino.

POR ANAÍS PERSSON

una realidad mayor", recordando que la violencia laboral afecta de manera diferenciada a las mujeres. A su juicio, el aumento también refleja mayor respaldo institucional: "Durante años, muchas de estas situaciones fueron invisibilizadas. La

Ley Karin vino a decir con claridad que el maltrato no es parte del trabajo".

La socia de RMM Abogados y experta en derecho laboral e implementación de Ley Karin, Roxana Muñoz, sostiene que la sobrerrepresentación femenina en las denuncias constituye "una señal estructural", pues la concentración de mujeres en posiciones con mayor dependencia jerárquica incrementa la vulnerabilidad frente a conductas abusivas.

Una lectura similar plantea la directora del Grupo Laboral de Albagli Zaliasnik, Jocelyn Aros, quien afirma que las cifras evidencian brechas persistentes en participación en cargos de dirección, mayor presencia en empleos precarizados y dinámicas organizacionales que

y en algunas organizaciones la implementación sigue siendo "defensiva".

Aunque la protección frente a represalias es hoy más robusta, en la práctica pueden persistir costos informales, como aislamiento o exclusión de proyectos. La diferencia, afirma Muñoz, es que "ahora esos escenarios dejan trazabilidad" y eso cambia el comportamiento empresarial.

En cuanto a ajustes, señala que sería recomendable avanzar en mayor estandarización metodológica de las investigaciones internas, formación especializada obligatoria para quienes conducen los procedimientos y un fortalecimiento del seguimiento posterior a la resolución de los casos.

Aros añade que la capacidad de denunciar también está condicionada por factores económicos, como brechas salariales, informalidad y carga de cuidados, que inciden en la dependencia económica. "Cuando una mujer denuncia, lo hace muchas veces en un contexto de mayor vulnerabilidad", sostiene.

El 66,7% de las denuncias en que aplica la norma recibidas por la Dirección del Trabajo entre agosto de 2024 y diciembre de 2025 fueron interpuestas por mujeres, cifra que supera el 90% en los casos de acoso sexual.

reproducen asimetrías de poder.

Cambio cultural

El predominio del acoso laboral (86,9% de los casos preclasificados) muestra que la ley está operando sobre un amplio espectro de conflictos organizacionales.

Para Muñoz, el sistema se encuentra "en una etapa intermedia": se ha instalado la formalización obligatoria de protocolos, la trazabilidad de las investigaciones y la incorporación de la salud mental en la gestión laboral.

Sin embargo, el cambio cultural profundo aún está en desarrollo

El ministro Boccardo asegura que el sistema ha respondido "con seriedad y compromiso", con fortalecimiento de equipos fiscalizados y foco en prevención, aunque reconoce desafíos en las pymes, que concentran el 29% de las denuncias, y en sectores con menores capacidades de implementación.

"La Ley Karin instaló un estándar de diligencia reforzada en materia de dignidad en el trabajo. El desafío ahora es que ese estándar no sea solo normativo, sino organizacional", concluye Muñoz.