

Fecha: 03-08-2025
 Medio: Diario Chañarillo
 Supl.: Diario Chañarillo
 Tipo: Noticia general
 Título: Ley Karin: Una oportunidad para transformar los entornos laborales, generar bienestar y aumentar la productividad

Pág.: 8
 Cm2: 654,3
 VPE: \$ 523.422

Tiraje: 2.800
 Lectoría: 8.400
 Favorabilidad: ☐ No Definida

Ley Karin: Una oportunidad para transformar los entornos laborales, generar bienestar y aumentar la productividad

A un año de la entrada en vigencia de la Ley Karin —normativa que busca prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo— el balance institucional comienza a tomar forma. Diario Chañarillo consultó a expertos en dos aristas para abordar desde distintas perspectivas la aplicación de la norma.

Primero, consultamos al abogado experto en derecho laboral Fabián Collao, actualmente asesor en una compañía minera de Atacama y ex Director del Trabajo, quien ha participado en la implementación de la norma a nivel de empresas y desde ahí, reflexiona sobre los alcances de esta normativa y plantea una mirada estratégica: más que una carga administrativa, esta ley representa una oportunidad para fortalecer los entornos de trabajo y construir una cultura organizacional más sana, productiva y virtuosa.

Tras un riguroso estudio de la normativa, que incluye no solo el articulado de la ley y su reglamento, sino también textos relacionados, como el Decreto Supremo N° 44 y el Convenio 190 de la OIT, Collao identifica que la Ley Karin se estructura en tres grandes momentos: prevención, investigación y sanción. Sin embargo, enfatiza que su valor más transformador se encuentra en el primero de ellos.

Al respecto, Collao detalla que

“Si desarrollamos apropiadamente la prevención, estaremos frente a una herramienta capaz de generar, en el mediano plazo, ambientes laborales libres de violencia”. Y añade:

“Esto no solo mejora el bienestar de las y los trabajadores, sino que impacta directamente en la productividad, generando un círculo virtuoso que puede traducirse en mayores utilidades para la empresa y, potencialmente, en mejores remuneraciones para quienes integran la entidad productiva”.

Uno de los cambios sustantivos que introduce la ley es la redefinición del acoso laboral, eliminando del tipo laboral el requisito de reiteración de hechos para configurarlo. A partir de ahora, basta un hecho grave para activar los mecanismos de protección. Además, se incorpora la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación jurídica laboral, ampliando el espectro de protección de la norma.

Desde su experiencia en la industria minera, Collao destaca un elemento que ha pasado desapercibido en el debate público: es la cercanía conceptual y substantiva, entre los protocolos de prevención exigidos por la Ley Karin y las

metodologías propias de la gestión de riesgos de procesos.

“Si aplicamos correctamente las normas, en los protocolos de prevención, generando matrices de prevención de riesgos de procesos, podremos alcanzar niveles de bienestar laboral significativos”, indica.

En este sentido, el abogado advierte sobre un desafío inminente: la carga de las investigaciones que, en muchos casos, están siendo incorrectamente derivadas en su totalidad a la Dirección del Trabajo, por parte de algunos empleadores.

“Podría generar una dificultad en la eficacia de la ley. Hay que destacar que la ley laboral requiere del empleador un deber eficaz en la protección de la integridad personal de las personas trabajadoras, por tanto, el empleador tiene una posición de garante, y es en definitiva, el primer obligado en la protección de la salud de sus dependientes, deber que unido a la obligación de garantizar ambientes laborales dignos y de mutuo respeto entre los trabajadores, define bordes y posiciona al empleador, como el primer responsable de investigar y sancionar, en caso que falle la prevención, en este orden, es necesario fortalecer sus capacidades internas para responder, justamente, con eficacia”, comenta.

Fabián Collao también subraya la necesidad de incluir estos debates en la formación universitaria, especialmente en carreras como Derecho e Ingenierías Industriales y Comerciales.

“Los estudiantes deben comprender el dinamismo y la vida que tienen las leyes en su aplicación práctica”, afirma.

Por ello, anuncia el inicio de un trabajo conjunto con la Escuela de Derecho y el Departamento de Gobernanza de la Universidad de Atacama, con el propósito de promover una vinculación triestamental entre universidad; personas trabajadoras, sus organizaciones sindicales, la empresa; y la sociedad. Una de las líneas de acción, será desarrollar instancias de asistencia técnica desde la formación universitaria hacia las micro y pequeñas

empresas que, por sus limitaciones económicas, no pueden acceder a asesorías especializadas,

“fomentando con ello un principio de responsabilidad social de los estudiantes para con la sociedad”.

“Hay un mundo de posibilidades que se abre cuando comprendemos esta triada virtuosa entre academia, sector productivo y sociedad civil. La Ley Karin puede ser el punto de partida para cambiar la forma en que concebimos el trabajo y sus relaciones humanas. Es en definitiva la fuerza de trabajo la que genera riqueza”, concluye.



Fabián Collao, abogado experto en Derecho Laboral y ex Director del Trabajo.

Rodrigo Cardozo, Decano de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UDA, a un año de la Ley Karin: “Perseverar antes que modificar”

Desde la academia, Rodrigo Cardozo, decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Atacama, entrega una mirada crítica, pero esperanzadora: “Es indudable que esta ley se transformó en un gran avance para la protección de los derechos laborales en Chile”.

Desde el campus universitario hasta las salas del Congreso, la Ley Karin ha desatado intensos debates. Para Cardozo, es clave entender que los cambios jurídicos no se consolidan únicamente con la promulgación de una ley:

“Lo que se busca es provocar un cambio cultural. Cuando se trata de normativa progresista, siempre hay resistencia. Pero este es un paso adelante que nadie puede negar”, afirma.

Uno de los datos más ilustrativos del primer año de la ley es el aumento explosivo de denuncias. Según cifras que menciona el decano, se pasó de cerca de 1.200 denuncias en 2023 a más de 5.000 en 2024. “Era esperable. Es el reflejo de personas que hoy se sienten más resguardadas en sus derechos”, señala.

Este aumento, sin embargo, ha sobrecargado el sistema, provocando retrasos en la Dirección del Trabajo y desilusión en parte de los denunciantes.

“Algunas expectativas se han visto defraudadas, pero eso no desacredita el fondo de la ley. Es necesario insistir, no retroceder”, sostiene.

Una de las características más distintivas de la Ley Karin es su enfoque preventivo e integral. A diferencia de otras normativas laborales, esta ley se plantea como un sistema de gestión que apunta a generar condiciones laborales más sanas, antes que aplicar sanciones.

“El objetivo no es castigar, sino evitar. Eso es lo más potente de esta ley”, dice el decano. Y agrega: “Se trata de entender a las personas como



Rodrigo Cardozo, Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Atacama.

sujetos de derecho y no como objetos de un procedimiento legal. En esa medida, la prevención es clave para generar ambientes respetuosos y libres de violencia”.

El efecto simbólico del Derecho

Cardozo introduce un concepto teórico fundamental: el efecto comunicativo simbólico de la ley.

“Las normas no solo regulan, también educan. En este caso, viene a sancionar prácticas que, aunque normalizadas socialmente, son inaceptables en una sociedad democrática”, señala.

Como ejemplo, la ley que penaliza el acoso callejero provoca que las personas extranjeras en Chile se sorprenden de que el piropo sea ilegal. Eso demuestra cómo la ley obliga a revisar nuestras prácticas cotidianas. La Ley Karin cumple una función similar.

Este efecto simbólico, asegura Cardozo, es lo que permite avanzar hacia una transformación real en las relaciones laborales.

“No se trata de tener una sociedad perfecta, sino una donde tratarlos con respeto sea la norma, no la excepción”.

Uno de los puntos débiles del sistema actual y un nudo en el cumplimiento

to de las expectativas en torno a la ley, según el académico, es el desfase entre lo que la ley promete y lo que logra ejecutar.

“La ley establece un plazo de 30 días para resolver los casos, pero en la práctica, los procesos duran entre seis y siete meses. Esa brecha es inaceptable y debe corregirse”, advierte.

No obstante, insiste en que no se trata de desechar la norma, sino de mejorar su implementación:

“Lo correcto es perseverar, no retroceder. No podemos negar que mejorar la protección de los derechos laborales exige esfuerzo. Pero es un esfuerzo que vale la pena”.

Cardozo entrega un mensaje claro a trabajadores, empleadores y autoridades:

“Este es un cambio cultural que no será fácil, pero es necesario. La ley viene a instalar un nuevo trato. Si actuáramos con respeto desde el principio, esta ley ni siquiera sería necesaria. Pero lo es, y debemos hacernos cargo”.

Con un enfoque académico y humano a la vez, el decano invita a mirar esta normativa no como una carga, sino como una oportunidad:

“Hagamos de esta ley una herramienta para construir un país más justo. Eso es lo que todos buscamos”, cerró Cardozo.