

CONTENIDO PRESENTADO POR ACHS

Vive el cuidado

Con un 56% más de presentaciones por presunta enfermedad profesional, la implementación de la Ley Karin ha puesto a prueba la capacidad de respuesta de las organizaciones. La Achs ha intensificado su apoyo con capacitación, asesoría técnica y herramientas de prevención.

## A un año de la Ley Karin: balance, aprendizajes y desafíos en la prevención del acoso laboral

Agosto de 2024 marcó un hito para Chile, con la entrada en vigor de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, que establece nuevas exigencias para la prevención, denuncia y acompañamiento en casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

A un año de su aplicación, los efectos ya se hacen notar: en el primer semestre de 2024, previo a la implementación de la ley, la Achs recibía en promedio 11 accidentes laborales con lesiones en salud mental por día hábil. Entre agosto de 2024 y mayo de 2025, este promedio aumentó a 17 por día, representando un alza del 60%. En presentaciones por enfermedad profesional, el incremento fue de un 56%, pasando de 71 a

110 presentaciones diarias. "Desde antes de su entrada en vigor, sabíamos que esta ley iba a marcar un punto de inflexión, no solo por las nuevas obligaciones que impone, sino por el cambio cultural que se requiere para instalar ambientes laborales más respetuosos y seguros", señala Juan Luis Moreno, gerente general de la Achs.

Uno de los principales desafíos ha sido traducir el nuevo marco legal en acciones concretas. Muchas organizaciones, especialmente pequeñas y medianas, han debido enfrentar por primera vez el diseño de protocolos, canales de denuncia y espacios formativos que les permitan cumplir con la ley y, al mismo tiempo, cuidar a sus

equipos. Por otra parte, cifras del Termómetro de la Salud Mental Achs-UC muestran diferencias significativas según el tamaño de las empresas: solo 45,2% de quienes trabajan en microempresas reportan que su organización cuenta con un protocolo de prevención, versus el 91,2% en grandes empresas. Algo similar ocurre con las capacitaciones: solo 33,8% de trabajadores en microempresas reportan haber sido capacitados, frente al 69,2% en grandes empresas.

También se han hecho visibles barreras estructurales: falta de capacitación en liderazgos, escasa experiencia en gestión de conflictos laborales y, en algunos casos, resistencias

culturales a hablar de acoso o violencia en el trabajo.

### Un apoyo clave

La Achs ha puesto el foco en acompañar a las entidades adheridas en todo el proceso de implementación. Este apoyo ha sido especialmente importante para clarificar responsabilidades, orientar sobre las mejores prácticas y promover una gestión preventiva.

"Esta ley estableció una serie de nuevas exigencias que no siempre son fáciles de implementar. Por eso, nuestro rol ha sido acompañar a las organizaciones activamente, entregando apoyo técnico y herramientas concretas para que puedan actuar oportunamente y cumplir

con la nueva normativa", destaca Moreno.

Entre las acciones desplegadas por la mutualidad, se cuentan capacitaciones, guías prácticas y asesoría directa a organizaciones. Ya se ha capacitado a más de 100 mil trabajadores, realizado más de 11 mil asesorías técnicas y entregado más de 20 mil atenciones psicológicas tempranas. También la Achs lanzó la campaña de "Buen Trato", con miles de descargas, y creó el Sello Ley Karin, que reconoce a las organizaciones que van más allá del cumplimiento normativo.

Se destaca además la alianza con la Fundación ChileMujeres, que ofrece una capacitación online abierta a todas las empresas y trabajadores y una guía actualizada para prevenir el acoso y la violencia en los espacios laborales.

Junto a la Fundación Carlos Vial Espantoso, se convocó al Consejo Consultivo Ley Karin, compuesto por 16 expertos de diversos sectores, con el objetivo de analizar la implementación de la norma, discutir la jurisprudencia aplicada y proponer mejoras en un informe que será presentado en las próximas semanas.

Estas iniciativas no solo buscan dar cumplimiento a la ley, sino contribuir a fortalecer las relaciones y espacios de trabajo en Chile.

“Esta ley trajo consigo una serie de nuevas exigencias que no siempre son fáciles de implementar. Por eso, nuestro rol ha sido acompañar a las organizaciones activamente, entregando apoyo técnico y herramientas concretas para que puedan actuar oportunamente y cumplir con la nueva normativa”.

JUAN LUIS MORENO, GERENTE GENERAL DE LA ACHS.

Este mes, la Achs y la Fundación ChileMujeres convocaron a representantes del mundo gremial, corporativo y público para lanzar la segunda versión de la Guía y la Capacitación de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.



ACHS

