

C Columna

Aprendizajes tras el primer año de la Ley Karin



Por Aída Chacón Barraza.
directora nacional del Instituto
de Seguridad Laboral.

Durante mucho tiempo, hablar de seguridad laboral en Chile fue sinónimo de controlar riesgos físicos como caídas, accidentes con maquinaria o exposición a agentes químicos. Actualmente sabemos que los entornos de trabajo también pueden dañar desde lo invisible, cuando hay acoso, maltrato o se instala el miedo como un mecanismo de humillación, que deteriora por cierto no solo la salud emocional, sino también la calidad del trabajo y el bienestar colectivo.

La entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 – conocida como Ley Karin– el 1 de agosto de 2024, ha marcado un punto de inflexión en la forma en que Chile aborda estos desafíos. La norma no solo sanciona el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, también, exige a las empresas prevenir, investigar y actuar con responsabilidad, integrando un enfoque de género y resguardo de la salud mental.

Desde el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), este primer año de implementación ha sido también una oportunidad de aprendizaje profundo. La masiva demanda de información, orientación y apoyo técnico nos mostró que existía una necesidad latente por comprender cómo

prevenir adecuadamente el acoso y construir entornos de trabajo seguros. Este proceso nos permitió rediseñar nuestras estrategias de capacitación, enfocar mejor los materiales de difusión y fortalecer la articulación entre nuestras áreas técnicas y territoriales.

Además, comprendimos que la aplicación efectiva de la Ley Karin requiere más que solo una normativa, porque exige instalar capacidades, protocolos operativos claros y liderazgos que comprendan el rol preventivo de su función. Por eso, uno de nuestros principales aprendizajes ha sido reconocer que el acompañamiento debe ser sostenido, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas que enfrentan mayores limitaciones estructurales.

Durante 2024, realizamos más de 4 mil capacitaciones, entregamos asistencia técnica a cientos de entidades empleadoras, y pusimos en marcha el Programa de Intervención Temprana, que permitió activar la cobertura del seguro a más de seiscientos casos relacionados con violencia y acoso laboral, garantizando atención psicológica oportuna.

Asimismo, actualizamos nuestro Programa de Apoyo Preventivo Psicológico, con más de ochocientas interven-

ciones orientadas al bienestar emocional de trabajadores y trabajadoras, y liderazgos organizacionales. Estos datos no reflejan cobertura, pero además la creciente comprensión institucional sobre prevenir escuchando, conteniendo y actuando.

Otra comprensión clave que hemos adquirido ha sido el valor de la articulación. El despliegue territorial del ISL nos ha mostrado que cada región enfrenta sus propios desafíos en materia de salud mental laboral, lo que exige una respuesta contextualizada, flexible y con pertinencia cultural. Por eso, hemos robustecido nuestras alianzas con comités paritarios, gremios y actores públicos y privados, entendiendo que la prevención solo se consolida en red.

Finalmente, comprendimos que un buen ambiente laboral no es un beneficio accesorio, sino un derecho que garantiza salud, productividad y cohesión social. Por eso, más allá del cumplimiento normativo, promover formatos organizacionales basadas en el respeto, la equidad y el cuidado mutuo se ha vuelto parte central de nuestra misión institucional.