

ENTRE AVANCES Y AJUSTES: _____

El impacto real de la Ley Karin y las 40 horas

El año 2025 estuvo marcado por la implementación y consolidación de tres reformas laborales clave: la Ley Karin, la reducción gradual de la jornada a 40 horas y la Ley de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Si bien estas normativas representaron avances relevantes en materia de derechos laborales, su puesta en marcha evidenció brechas de preparación, desafíos operativos y efectos indirectos en el mercado del trabajo, entre ellos, el aumento de los despidos por necesidades de la empresa.

A casi un año de su entrada en vigencia, la Ley Karin ha tenido un impacto indiscutible en la visibilización del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Según cifras de la Dirección del Trabajo, entre agosto de 2024 y junio de 2025 se registraron 44.212 denuncias, de las cuales un 42% (18.367) corresponden directamente a materias vinculadas a esta normativa. Del total, un 66,4% fueron presentadas por mujeres, siendo el acoso laboral la principal causa, con un 87,5% de los casos.

Sin embargo, junto con este avance, la ley ha generado importantes desafíos para las organizaciones. Su implementa-

ción implica altos costos, asociados a la elaboración de protocolos, capacitaciones obligatorias, atención psicológica, asesoría legal y, en algunos casos, la reestructuración física de los espacios de trabajo. A ello se suma el impacto en el clima laboral: el alto volumen de denuncias ha generado tensiones internas y, en ciertos contextos, un ambiente de desconfianza o temor al ejercicio del liderazgo, ante el riesgo de denuncias infundadas.

«Es una buena ley en su objetivo, pero mal ejecutada. Para que funcione correctamente, es fundamental asegurar que las dinámicas de poder no impidan la transparencia en su aplicación. El cambio debe ir dirigido a una cultura organizacional basada en el respeto a la salud mental de los trabajadores y en la prevención efectiva de situaciones de acoso», advierte Matamala.

40 horas: adaptación gradual y reorganización interna

La Ley 21.561, que reduce progresivamente la jornada laboral, continuó su implementación durante 2025 y establece que en abril de 2026 la jornada llegará a 42 horas, para alcanzar plenamente las 40 horas semanales en 2028. Si bien varias empresas han optado por anticiparse voluntariamente a este estándar, la ley también ha puesto sobre la mesa desafíos estructurales relevantes.

Uno de los principales es el aumento del costo laboral por hora trabajada, lo que afecta especialmente a las empresas más pequeñas y vulnerables. En muchos casos, compensar este impacto requiere aumentos de productividad difíciles de lograr en el corto plazo o la reducción de otros costos operativos.

Además, existe preocupación por los efectos en el empleo, ya que la reorganización de jornadas podría traducirse en una menor demanda de mano de obra o en formas de precarización si no se acompaña de políticas de capacitación y protección social.