

20
DF
 DIARIO FINANCIERO
 SUPLEMENTO
 SANTIAGO DE CHILE
 MIÉRCOLES 30 DE JULIO DE 2025

SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: LEY KARIN

LOS IMPACTOS DE LA LEY KARIN A UN AÑO DE SU IMPLEMENTACIÓN

Este viernes se cumple un año de la entrada en vigencia de la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin, que introdujo medidas específicas para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y otros tipos de violencia en el trabajo.

Hasta diciembre de 2024, la Dirección del Trabajo registró 21.864 solicitudes de denuncia: el 42% (9.151) fue clasificado como Ley Karin, el 35% (7.679) no lo fue y el 23% (5.034) seguía en etapa de revisión, según el informe "Ley 21.643: prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo".

Desde su implementación, Mutual de Seguridad ha recibido casi 10.500 requerimientos de Atención Psicológica Temprana (APT) asociados a la Ley Karin, de los cuales se ha materializado el 85%. La diferencia corresponde principalmente a personas que desistieron de recibir la atención. En cuanto a la naturaleza de las activaciones, 81,4% corresponde a denuncias por situaciones de eventual acoso laboral —como hostigamientos reiterados, maltrato psicológico y relaciones deterioradas entre compañeros o con jefaturas—, 11,5% a hechos de violencia física o verbal, y 5,4% a eventuales casos de acoso sexual. Otro dato relevante es que un 68% de quienes activan estas

El 1 de agosto del año pasado entró en vigencia la normativa que introdujo cambios en el Código del Trabajo y que ha impulsado una serie de ajustes internos en las organizaciones para proteger a sus trabajadores del acoso laboral.

POR SOFÍA PREUSS

solicitudes son mujeres.

"De las denuncias que hemos recibido a la fecha, las actividades económicas de las empresas a las que pertenecen las personas que han hecho las denuncias son principalmente comercio, administración pública y servicios en general. En esas actividades, junto con otras, predominan las mujeres como parte importante de la fuerza de trabajo. Por eso, un factor de explicación de esto tiene que ver con que son áreas donde predomina también una fuerza de trabajo femenino importante", indica el gerente de seguridad y salud en el trabajo de Mutua de Seguridad, Héctor Jaramillo.

Modificaciones

La ley introdujo cambios en el Código del Trabajo en términos de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, modificó

e incorporó nuevas definiciones legales y estableció medidas de prevención y resguardo en la materia. Además, perfeccionó los procedimientos de investigación y adaptó la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Protocolos, actualización de los reglamentos internos, procedimientos de investigación, gestión de medidas de resguardo y la coordinación para la atención psicológica, son parte de los cambios internos que han tenido que implementar las organizaciones, afirma el fundador del estudio jurídico Defensa Empresarial, Francisco Cornejo. "La obligación principal es la implementación de protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Estos no son un mero formalismo; son la primera línea de defensa de la empresa", indica el ejecutivo.

Otro aspecto clave ha sido la preparación de las jefaturas respecto a los alcances reales de la ley. "En un principio era usual escuchar comentarios como 'no podré llamarle más la atención a un trabajador', o 'no podré hacer una evaluación de desempeño', por el temor a una denuncia. El paso del tiempo ha llevado a

entender de forma correcta el alcance y finalidad de la norma, y es de esperar su correcto y responsable uso", señala el socio líder del grupo laboral de Albagli Zalianik (az), Jorge Arredondo. Asimismo, indica que muchas compañías han optado por delegar las investigaciones a profesionales externos, buscando mayor imparcialidad, especialización y evitando sobrecargar a sus equipos internos.

Hacia un entorno más sano

La directora de HunTI Consultores, Liz Horstmeier, señala que uno de los principales desafíos ha sido construir una cultura de confianza. Para las empresas, dice, el reto radica en equilibrar la respuesta rápida con el debido proceso y evitar que la ley se transforme en un *checklist* de cumplimiento; mientras que, para las personas, persiste el temor a denunciar por eventuales represalias.

"De aquí a cinco años, proyectamos que la Ley Karin será un motor clave para seguir evolucionando hacia entornos más sanos, humanos y sostenibles. Pero, para eso, necesitamos seguir conversando, educando y, especialmente, actuando con coherencia", proyecta Horstmeier.

Este viernes se espera que se entreguen nuevas actualizaciones de cifras por parte de la DT.

10.500
DENUNCIAS

HA RECIBIDO MUTUAL DE SEGURIDAD EN EL MARCO DE LA LEY KARIN, DESDE SU ENTRADA EN VIGENCIA.

68%

DE LAS DENUNCIAS FUERON HECHAS POR MUJERES.