

Fecha: 21-07-2025
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero
 Tipo: Noticia general
 Título: **Ley Karin: Gobierno evalúa fórmula para descongestionar a la DT y hacer mas eficiente rol del servicio en E investigación de denuncias**

Pág.: 18
 Cm2: 633,9

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida

Ley Karin: Gobierno evalúa fórmula para descongestionar a la DT y hacer más eficiente rol del servicio en investigación de denuncias



■ El tema está bajo análisis. Las opciones incluyen una modificación vía reglamento o, bien, un dictamen. Entre los expertos tiende a imponerse la idea de que es recomendable implementar cambios.

POR CAROLINA LEÓN

Hace meses que existe una percepción transversal entre abogados respecto al colapso que está viviendo la Dirección del Trabajo (DT) a raíz de la alta cantidad de denuncias que está recibiendo debido a la Ley Karin, precisamente aquella norma que buscó erradicar el acoso y la violencia en el mundo laboral; e instaló como principal pilar la prevención al interior de las compañías.

Una situación que pasó de percepción a hechos concretos luego de que la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso -a raíz de un caso judicial- sincerara una sobrecarga debido a la entrada en vigencia de la normativa en agosto del año pasado.

Ante la justicia, la DT expuso que con la puesta en marcha de la

referida Ley N° 21.643 aumentaron las materias que pueden generar algún reclamo y, por consiguiente, creció de manera exponencial la cantidad de estos interpuestos por trabajadores.

Una mayor recarga de trabajo que, expuso la DT regional, "ha conllevado una gran cantidad de licencias médicas, lo que hace aún más difícil dar respuesta a todos los requerimientos formulados por empleadores y trabajadores, y tramitar las denuncias en el plazo señalado por el legislador".

Lo precedentemente dicho, agregó la instancia, "constituye una verdadera fuerza mayor para este ente fiscalizador".

Este escenario reforzó la idea al interior del Ministerio del Trabajo de analizar lo que está ocurriendo y, eventualmente -en función del diagnóstico-, impulsar alguna

acción para así descongestionar la carga del servicio y, al mismo tiempo, hacer más eficiente su rol en las investigaciones que sí lleve a cabo.

Los escenarios en evaluación

Actualmente, el reglamento de la Ley Karin establece que al momento de recibir una denuncia, ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo -y cualquiera sea el canal que se disponga-, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre la figura de la indagación respectiva.

En esa línea, el documento establece de forma textual que "no será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia" y, en caso de ser incompleta, el investigador deberá proporcionar al denunciante un plazo para completar los antecedentes o información.

Sin embargo, la ausencia de un filtro ha generado que lleguen sin fin de acusaciones al servicio, lo que ha significado que la entidad se vea superada en su capacidad de reacción, superando los tiempos de respuesta que establece la propia legislación.

Por este motivo, en el Ministerio del Trabajo, liderado por Giorgio Boccardo, se estarían evaluando algunas alternativas. Una de ellas es establecer un filtro de

admisibilidad en el reglamento, incentivando al mismo tiempo la efectiva toma de medidas preventivas al interior de las empresas. Esto último por cuanto muchas de las denuncias si bien no siempre dicen relación con situaciones de acoso o maltrato, sí reflejarían falta de prevención.

Otra alternativa, aseguran conocedores, es que la propia Dirección del Trabajo limite su marco de acción, pero a través de un dictamen.

Con todo, ambas opciones aún están en análisis y no hay una decisión definitiva sobre la materia.

Consultado sobre el tema, el Ministerio del Trabajo no descartó ni confirmó la implementación de cambios, pero sí enfatizó que la efectiva operatoria de esta nueva legislación requiere de una adaptación continua.

"La implementación de la Ley Karin ha significado un aumento en el número de denuncias, lo que refleja su éxito en generar confianza ciudadana y visibilizar situaciones que antes permanecían ocultas en nuestra sociedad. Como ministerio hemos estado supervisando la implementación de esta ley, entendiendo que se requerirá un proceso de adaptación institucional continua que converse con esta transformación cultural", dijo el ministro Boccardo.

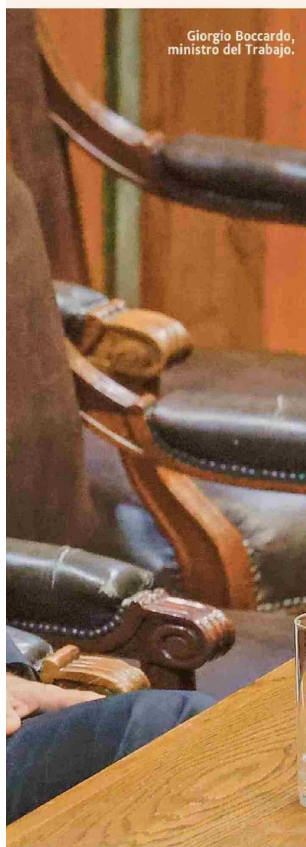
En este contexto, los actores ligados al mundo laboral esperan el anuncio de medidas y/o modificaciones al respecto en los próximos días, probablemente

"Como ministerio hemos estado supervisando la implementación de esta ley, entendiendo que se requerirá un proceso de adaptación institucional continua que converse con esta transformación cultural", dijo el ministro del Trabajo, Giorgio Boccardo.

Fecha: 21-07-2025
 Medio: Diario Financiero
 Supl. : Diario Financiero
 Tipo: Noticia general
 Título: **Ley Karin: Gobierno evalúa fórmula para descongestionar a la DT y hacer mas eficiente rol del servicio en E investigación de denuncias**

Pág. : 19
 Cm2: 341,2

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida



Giorgio Boccardo,
 ministro del Trabajo.

cerca del próximo 1 de agosto, día en que la legislación cumplirá un año en vigencia.

Abogados respaldan idea

Para el socio de GNP Canales, Carlos Gutiérrez, siempre que se implemente con criterios objetivos y uniformes "un control de admisibilidad puede ser útil, aplicado tanto en los casos que investiga la DT como la empresa".

En su opinión, también sería recomendable "incorporar instancias de mediación, privada o pública, obligatorias que permitan resolver tempranamente los conflictos, distinto a lo que existe hoy y no saturar el sistema".

En una línea similar, el exdirector del Trabajo y socio de Albornoz & Cia, Marcelo Albornoz, dijo que el servicio estará permanentemente sometido a un gran estrés como consecuencia de la avalancha de denuncias por acoso, sin tener los recursos para afrontar la aplicación de la ley. Por ello, añadió, "se deberían adoptar medidas

"Un control de admisibilidad puede ser útil, aplicado tanto en los casos que investiga la DT como la empresa", dijo Gutiérrez.

"Lo mínimo que debería tener una medida de ese tipo es objetivar un listado orientador de conductas", opinó Albornoz.

urgentes tanto legislativas como reglamentarias".

Desde su visión, legalmente se deberían suprimir las denuncias directas ante la DT sin perjuicio que el empleador la derive, y luego la DT revise el informe de la investigación hecha por el empleador.

"Hoy pasa que ante la gran cantidad de casos, las empresas están optando por derivar las denuncias a la DT, ya sea por el costo de contratar investigadores, porque no tienen personal para ello; o, porque no les interesa que el caso se resuelva rápidamente", dice.

En el plano del reglamento, Albornoz afirmó que el ministerio debería hacer cambios urgentes, tales como, por ejemplo, eliminar la posibilidad de que el trabajador decida derivar la denuncia a la DT cuando la ha presentado directamente ante el empleador, pues esta opción no está prevista en la ley.

También planteó que se debería suprimir la disposición que obliga a las empresas a derivar la denuncia a la DT cuando están involucradas

personas que ejercen cargos de responsabilidad.

Para el exdirector del Trabajo, la aplicación de un examen de admisibilidad es una alternativa, pero planteó que "lo mínimo que debería tener una medida de ese tipo es objetivar un listado orientador de conductas que no pueden ser consideradas como acosos o violencia, a fin de evitar investigaciones innecesarias, pero insisto bajo criterios muy objetivos".

El socio de Albagli Zaliasnik, Jorge Arredondo, comentó que dado el volumen de casos y más al considerar la cantidad de denuncias que no tendrían una sustancia suficiente, "pudiese ser recomendable fijar criterios comunes tanto para el servicio como para el empleador respecto de un trámite de admisibilidad, pero ello en la medida en que puede hacerse tanto para procedimientos internos que hace la empresa como para la Dirección del Trabajo, ya que actualmente ya lo está haciendo".