

El 19% de la dotación de la Dirección del Trabajo tiene tareas ligadas a la Ley Karin

La DT informó que en los primeros 17 meses de la legislación ha habido más de 66 mil solicitudes de denuncia. Abogados laboristas advierten falencias en la normativa y proponen urgentes reformas, como acotar el concepto de acoso y permitir filtros de admisibilidad a los empleadores.

LEONARDO CÁRDENAS

La Ley Karin se puso en marcha en Chile el primero de agosto de 2024, y su principal motivo fue establecer medidas más estrictas y claras para prevenir y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en los espacios de trabajo.

A un año y nueve meses de su implementación, Pulso solicitó una serie de antecedentes a través de la Ley de Acceso a la Información Pública a la Dirección del Trabajo (DT), entidad que es liderada por el abogado PUC, David Oddó Beas, nombrado bajo la modalidad de "bala de plata", bajo la actual administración de José Antonio Kast.

Según la respuesta revisa, el 18,98% del total del personal de la DT realiza funciones vinculadas a la Ley Karin, lo que equivale a 448 funcionarios de una dotación institucional completa de 2.360 trabajadores a nivel nacional.

Sin embargo, la gran mayoría de estos funcionarios realiza estas labores bajo una modalidad de dedicación no exclusiva, sumando 348 personas distribuidas en 196 abogados y 152 fiscalizadores. Este grupo debe combinar las denuncias de la normativa con el resto de las competencias propias del Servicio, tales como la fiscalización general, la mediación, la conciliación y otras materias de derechos fundamentales. Por el contrario, el personal con dedicación exclusiva para esta materia es mucho más acotado, alcanzando un total de 100 funcionarios en todo el país, divididos en 33 abogados y 67 fiscalizadores.

Las zonas que concentran la mayor cantidad de personal asignado son la Región del Biobío y la Región Metropolitana Poniente, registrando 49 trabajadores cada una, seguidas de cerca por la Región Metropolitana Oriente con 43 funcionarios y la Región de O'Higgins con 39. En la otra vereda, las dotaciones más reducidas se observan en Arica y Parícuta, que cuenta con apenas 6 funcionarios destinados a estos fines, seguida por Magallanes con 7, Atacama con 12 y Ñuble con 13 trabajadores. Respecto a la distribución del personal especializado, destaca el caso de la Región Metropolitana Poniente, la cual no solo lidera en dotación general sino que también concentra el mayor número de profesionales con dedicación exclusiva a nivel nacional, registrando 19 funcionarios bajo esta modalidad, de los cuales 12 son abogados y 7 son fiscalizado-



res. Según explican desde la DT este despliegue humano e institucional busca dar respuesta a una demanda que, por su magnitud, no tenía precedente en la historia del Servicio, la cual acumuló un total de 66.596 solicitudes de denuncia en sus primeros 17 meses de vigencia. Esta masiva carga de trabajo ha empujado a la DT a iniciar una revisión de sus flujos operativos y a realizar ajustes tecnológicos para agilizar la "recepción, preclasificación, ingreso y tramitación de denuncias".

El desafío no es menor si se considera que, desde la entrada en vigor de la normativa en agosto de 2024, el organismo ha incorporado a un total de "61 profesionales con dedicación exclusiva/no exclusiva a DDFP y Ley Karin" a nivel nacional. A pesar de la carga, los equipos han realizado 3.880 fiscalizaciones y cursado 1.933 sanciones que suman un monto total de \$4.486 millones, avanzando hacia el objetivo de asegurar una respuesta oportuna y "con plenas garantías" tanto para trabajadores como para empleadores.

FALENCIAS

Frente a estos antecedentes, Pulso consultó a un grupo de abogados laboristas sobre qué cambios harían a la ley y esta fueron sus respuestas:

Óscar Lizaso, abogado laborista explicó: "El principal problema es que el concepto de acoso laboral es extremadamente amplio y constituye un incentivo a problematizar, judicial, administrativa o internamente, si-

tuaciones en forma innecesaria, dejando al empleador en muchas situaciones en una posición difícil, ya que cualquier decisión que tome pudiera ser tomada como vulneratoria de derechos". En ese sentido, "cambiaría el concepto de acoso laboral que nos entrega la ley reemplazándolo por uno más razonable".

Luis Lizama, profesor de Derecho del Trabajo de la U de Chile sostuvo que "para hacer más eficiente la aplicación de la ley: exonerar a la DT de aquellas funciones que no puede razonablemente cumplir por la falta de personal (privarla de la investigación exclusiva ante denuncias efectuadas a gerentes, y prohibir que una empresa derive a la DT una denuncia presentada ante ella por un trabajador); incluir medidas de conciliación y mediación obligatorias que permitan resolver amistosamente conflictos entre trabajadores, y permitir que los empleadores puedan efectuar un examen de admisibilidad y rechazar de plano denuncias infundadas".

Jorge Arredondo, socio de Albagli Zalainnik explicó "dado el volumen de denuncias que se han presentado, la DT aplica un criterio de admisibilidad en virtud de una circular interna que es de julio del año 2024. Sin embargo, la ley no contempla que el empleador pueda eventualmente establecer algún tipo de admisibilidad respecto de denuncias que no tengan quizás la suficiencia o el sustento para iniciar un proceso investigativo".

Por tanto, "una de las mejoras que se pue-

de hacer es efectivamente establecer una posibilidad de admisibilidad con posibilidad de impugnación. Para de ese modo solamente proceder a investigar aquellos hechos de relevancia y que no, por medio de la ley Karin, eventualmente se hagan denuncias que no dicen relación con la finalidad de la norma y que más bien tengan que ver con cuestiones de menor envergadura que no es relevante activar un proceso investigativo con las consecuencias que ello tiene".

Gustavo Lorca, abogado laborista explicó que "la reforma introducida por la Ley Karin generó una serie de problemas en la configuración del Acoso Laboral o violencia en el trabajo haciéndola muy fácil. Pasamos de una configuración muy compleja pues debía probarse una conducta más o menos permanente en el tiempo a un escenario donde para configurar el Acoso Laboral se requiere un solo hecho, lo que ha generado una situación compleja de administrar para empresas y para la DT, pues hace muy fácil generar falsas denuncias con distintos objetivos y no necesariamente denuncias genuinas. Lo anterior generó una avalancha de denuncias en las distintas oficinas de la DT quienes al momento de la implementación no tenía personal o funcionarios suficientes para procesar y gestionar ese número de denuncias de parte de los trabajadores".

"Es importante indicar que la DT tiene un déficit relevante de fiscalizadores y personal para realizar las fiscalizaciones e investigaciones que se arrastra del 2010, hoy con la Ley Karin y sin el músculo institucional apropiado esta crisis se ha acentuado peligrosamente".

Felipe Estay, socio fundador de Legal Trainer, explicó que "tal como está redactada, la Ley Karin resulta de cumplimiento casi imposible para empresas y autoridades debido a sus estrictos plazos y a una definición de acoso tan amplia que genera una avalancha de denuncias infundadas. Esta ambigüedad, sumada a la falta del cambio cultural necesario, satura el sistema y pone en riesgo la visibilidad de los casos verdaderamente graves. Es urgente adaptarla a la realidad implementando filtros para descartar acusaciones sin fundamento, priorizando las situaciones críticas y fomentando, desde el Estado y las empresas, una cultura de prevención y educación antes que limitarse a castigar".