

gar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, incluso cuando provenga de externos.

No obstante, este primer año también ha estado marcado por desafíos. Informes iniciales, como el de la Dirección del Trabajo, revelan un alto número de denuncias, lo que subraya la necesidad de esta ley, pero también la magnitud del problema. La reticencia a contratar mujeres o la preferencia por desvincularlas, así como la exacerbación de conflictos en empresas, son efectos secundarios preocupantes que requieren análisis y ajustes.

Las demoras en los procesos de investigación son otro punto de inquietud que debe abordarse. Si bien es esperable que una ley de esta envergadura enfrente obstáculos en su implementación inicial, es vital que se redefinan los procedimientos para asegurar su eficacia y proteger a quienes más lo necesitan. La Ley Karin es una herramienta poderosa, y su éxito a largo plazo dependerá de una continua adaptación y mejora.

Óscar Olivares, académico de la Universidad Autónoma

Ley Karin III

● El viernes se cumplió un año desde la entrada en vigor de la Ley Karin, legislación crucial que busca transformar las relaciones laborales en Chile. Su objetivo es claro: prevenir, investi-