

Por sector, lidera actividades financieras

Balance Ley Karin: pymes registran una mayor tasa de denuncias

Según Buk, se contabilizan 1.312 reportes ingresados a través de canal de denuncias. La mayoría corresponde a casos de acoso laboral, con 488 denuncias (60% del total), y le siguen las denuncias por violencia en el trabajo, con 278 casos (34%).

EYN

El próximo 1 de agosto se cumple un año de la implementación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, la cual modificó el Código del Trabajo y otras normativas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.

La normativa incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes, como son el acoso laboral y sexual y la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, además de incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales de manera explícita en el Art. 2 del Código del Trabajo.

La plataforma para la gestión de personas Buk realizó un balance con datos del canal de denuncias que han recibido las empresas. Esta fuente se implementó en noviembre de 2023, pero el reporte está construido con datos entre abril de 2024 y mayo de este año.

Principales hallazgos

De acuerdo con el informe de la plataforma, se contabilizan 1.312 reportes ingresados a través del canal de denuncias. La tasa de denuncias por cada 1.000 colaboradores alcanzó su máximo en agosto, con 2,4 casos, en coincidencia con la entrada en vigencia de la Ley Karin.

Durante todo el período analizado, la mayoría corresponde a casos de acoso laboral, con 488 denuncias (60% del total). Le siguen las denuncias por violencia en el trabajo, con 278 casos (34%), y finalmente, las denun-

Promedio mensual de denuncias

Por cada 1.000 colaboradores, según industria. (Abril 2024 - mayo 2025).

Actividades financieras y de seguros	3,0
Transporte y almacenamiento	2,7
Industria manufacturera	2,7
Información y comunicaciones	2,1
Actividades de alojamiento y de servicios de comidas	1,9
Actividades inmobiliarias	1,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,8
Otras actividades de servicios	1,7
Construcción	1,7
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,4
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1,1
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia	1,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	0,8
Enseñanza	0,7

Fuente Buk

EL MERCURIO

cias por acoso sexual, que representan el 6%, con 49 registros.

Asimismo, se detectó que las organizaciones medianas, micro y pequeñas registran una tasa de 2,4 denuncias por cada 1.000 colaboradores, mientras que las grandes empresas presentan una tasa considerablemente menor, de 1,3.

Analizado por industria, el reporte muestra que el sector de actividades financieras y seguros lidera, con una tasa promedio de 3 denuncias por cada 1.000 colaboradores, seguido por la industria manufacturera y transporte y almacenamiento, ambas con 2,7 (ver gráfico).

Las conclusiones

Desde Buk comentan que los resultados sugieren que tanto el tamaño de la organización como

el sector en el que opera influyen en la propensión a utilizar los canales de denuncia.

“Estos hallazgos destacan la relevancia de continuar monitoreando el uso de estos mecanismos, no solo desde una lógica de cumplimiento legal, sino también como una herramienta clave para construir entornos laborales más seguros, confiables y sostenibles. Este análisis debe entenderse como un punto de partida para futuros estudios que permitan profundizar en cómo evoluciona el uso de los canales de denuncia, su efectividad en distintos contextos organizacionales y su impacto en la cultura interna de las empresas”, señalan.

El estrés de las pymes

El presidente de la Asociación

de Emprendedores (Asech), Jorge Welch, se refirió al impacto que ha tenido la legislación en las empresas de menor tamaño.

“Las denuncias por Ley Karin presentan un índice de más del doble de las grandes empresas. Es esperable pensar que en empresas de menor tamaño se den mayores situaciones como estas, dado que en general los niveles de estrés son mayores por la situación económica que atraviesan muchas de ellas, alzas sistémicas de costos y muchas no tienen áreas de recursos humanos y mecanismos internos de solución de conflictos”, dijo.

Rubén Soto, abogado y socio de AEM abogados, apuntó al complejo rol que ha tenido la Dirección del Trabajo (DT) en la aplicación de la normativa: “La Ley Karin ha develado conductas antes invisibles y reforzado la necesidad de su sanción en las empresas, pero el balance es agrí dulce por el rol de la DT, donde no ha logrado cumplir con los plazos de investigación y, al mismo tiempo, ha impuesto restricciones que dificultan la prevención interna, como por ejemplo impedir a las empresas que actúen de oficio bajo esta ley si no media una denuncia”.

El especialista añade que “tenemos una DT que ha quedado atrapada entre la avalancha de denuncias promovida por la misma autoridad y una interpretación rígida que desincentiva la prevención interna”. Alertó de que si la DT “no refuerza equipos ni ajusta sus criterios, el riesgo es que la Ley Karin se transforme en un trámite burocrático y, paradójicamente, menos protector para los trabajadores”.