

## Ley Karin: desatar nudos para cumplir el propósito

**A**l cumplirse un año de vigencia de la Ley Karin, sin duda una normativa hecha con las mejores intenciones, vemos que su implementación ha sido compleja, costosa y necesita de ajustes para poder cumplir con su loable propósito de promover el buen trato laboral.

Recientemente, la Dirección del Trabajo informó que durante estos 12 meses de aplicación, se han reportado 44.212 denuncias en empresas del sector privado. De ellas, solo 18.367 (42%) son clasificadas dentro del ámbito de la Ley Karin. Por su parte, de las 3.513 fiscalizaciones terminadas por la Dirección del Trabajo (hay un retraso significativo), solo en 747 casos se constató vulneración de la ley, menos del 2% del total de las denuncias presentadas.

Son datos muy relevantes, que dan cuenta de que la ley presenta la debilidad de no contemplar un control previo de admisibilidad de las denuncias para verificar si ellas califican o no dentro del ámbito de esta legislación. En cambio, se establecen una serie de obligaciones para las empresas, entre las cuales destaca contar con un protocolo preventivo de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia externa, que debe ser incorporado en su reglamento interno, y desarrollar actividades de difusión y capacitación sobre la ley.

Además, si se produce una denuncia por alguna de las causales previstas en el articulado,



**SUSANA JIMÉNEZ**  
PRESIDENTA DE LA  
CONFEDERACIÓN DE  
LA PRODUCCIÓN Y DEL  
COMERCIO

**“La norma parece pensada para la gran y mediana empresa, porque impone obligaciones de difusión e investigación y medidas de resguardo que no están al alcance de la gran mayoría de pequeñas y micro empresas”.**

se exige que las empresas tomen de inmediato medidas de resguardo que protejan a las personas denunciantes, tales como separación física, cambios de jornada y atenciones psicológicas tempranas, mientras realizan procesos de investigación interna o derivan estas investigaciones a la Dirección del Trabajo.

Pero la abultada cantidad de casos hace que la Dirección del Trabajo esté tardando en algunos casos hasta seis meses en terminar sus investigaciones, cuando la ley indica que debiera hacerlo en 30 días. Y cuando las empresas realizan las investigaciones de manera interna, deben derivar sus informes para el pronunciamiento a una Dirección del Trabajo que se encuentra totalmente sobrepasada.

De aquí deriva una compleja situación, tanto a nivel procesal -por el incumplimiento de los plazos-, como en el deterioro del clima laboral y las confianzas en las investigaciones que conlleva tardanzas tan grandes. Para muchas empresas e incluso para los trabajadores denunciantes, es muy difícil sostener por tanto tiempo la implementación efectiva de las medidas de resguardo.

Con el foco puesto en la construcción de espacios laborales basados en el respeto y el buen trato, otro nudo que urge desatar va en la línea de permitir que en el sector privado se puedan implementar sanciones similares a las del sector público en caso de denuncias realizadas de mala fe o de manera infundada, incluyendo la posibilidad de despido por faltas a la probidad. Porque el daño a la persona denunciada sin fundamento no es solo laboral, sino que afecta también la esfera personal y familiar.

Otra situación contemplada en la ley y que ha demostrado falencias, se refiere a lo que ocurre con la violencia contra los trabajadores que tiene

un origen externo a la empresa. Para estos casos, debiera estipularse con mucha mayor precisión la responsabilidad específica del empleador basándose en sus reales posibilidades de prevención y colaboración, considerando que la obligación de velar por la seguridad pública recae en el Estado.

Cabe mencionar también que la Ley Karin parece ser una norma pensada -o al menos aplicable- para la gran y mediana empresa, porque impone obligaciones de difusión, de investigación y medidas de resguardo que claramente no están al alcance de la gran mayoría de pequeñas y micro empresas, que carecen de los recursos y capacidades para cumplir con las altas exigencias contenidas en la norma.

Desde el mundo empresarial reafirmamos nuestro total compromiso con la promoción del buen trato al interior de las empresas, así como con la importancia de ser agentes activos de un cambio cultural donde la dignidad de la persona esté al centro de cualquier decisión. Pero los nudos que se han detectado hasta ahora en la aplicación de la Ley Karin, revelan la necesidad de hacer correcciones en forma urgente, con una mirada sistémica y acorde a la realidad del mundo de trabajo. Solo así se logrará avanzar en el propósito de erradicar cualquier tipo de abuso al interior de las empresas, fortaleciendo relaciones basadas en el respeto, la empatía, la confianza y la colaboración.