

EN EL MARCO DEL CONVERSATORIO ORGANIZADO POR MUTUAL DE SEGURIDAD SOBRE LA LEY KARIN:

# La Dirección del Trabajo anunció que realizará 500 fiscalizaciones en los próximos meses

A un año de su implementación, Mutual de Seguridad ha recibido más de 10.000 solicitudes por dicha ley.

En el marco del conversatorio sobre los avances, conflictos y mejoras a la Ley Karin, organizado por Mutual de Seguridad y Emol TV, realizado esta semana en "El Mercurio", Pablo Zenteno, director nacional de la Dirección del Trabajo, afirmó que van a iniciar un programa de fiscalización en aquellas empresas que presentan la mayor cantidad de denuncias, para así corroborar que hayan adoptado adecuadamente los protocolos de prevención que la ley obliga a tener y que de alguna forma debiera descomprimir el volumen de denuncias. De acuerdo a Zenteno el 50% de las denuncias provienen de las grandes empresas. "No quisimos salir a fiscalizar inmediatamente porque teníamos que recibir las denuncias, pero hoy día el cumplimiento de un año nos permite tener datos que efectivamente nos dejan ir tomando decisiones. Va a ser un programa que se va a hacer aproximadamente en dos meses y medio para entregar los resultados, por cierto, y que permita también corregir aquellas situaciones. Lo interesante de cumplir un año es que ya hay datos para ver dónde uno puede ir focalizando los esfuerzos", afirmó Zenteno en el encuentro.

Al conversatorio también asistieron otros destacados agentes como Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; Héctor Jaramillo, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad, y Karen Palma, vicepresidenta de la Mujer de la CUT, quienes concluyeron que actualmente existe un desbordamiento en las denuncias y que es primordial enfocarse en la arista preventiva de la ley, con protocolos internos, por ejemplo.

De acuerdo a datos de Mutual de Seguridad, hasta julio de 2025 han recibido más de 10.000 solicitudes de Atención Psicológica Temprana (APT) por Ley Karin, de las cuales se han materializado el 85%. Respecto a la naturaleza de estas activaciones, el 81,4% responde a denuncias por situaciones

"Hay dificultades en cómo nos relacionamos en términos de resolver conflictos. En cómo establecer comunicaciones. Nosotros tenemos mucho entrenamiento técnico en la vida para desempeñar una función, como estudiar una carrera, pero tenemos poco entrenamiento práctico en la vida de cómo relacionarnos con las personas".

**Héctor Jaramillo,**  
 gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad.

de eventual acoso laboral (hostigamiento reiterado, maltrato psicológico y relaciones deterioradas entre compañeros o con jefaturas), un 11,5% es por hechos de violencia física o verbal y un 5,4% corresponde a situaciones de acoso sexual. Respecto a estas cifras, Jaramillo afirmó que la ATP es una muy buena medida, ya que de los casos que tratan, el 75% resuelve su problema con esta atención.

## LAS MUJERES LIDERAN LAS DENUNCIAS

De acuerdo a datos de la Mutual de Seguridad, un 68% de quienes realizan las activaciones bajo la Ley Karin son mujeres. Las trabajadoras están más expuestas, tienden a dar mayor valor al bienestar emocional y a la necesidad de contención temprana. Para Palma la cifra no es extraña, ya que "esto demuestra una de las carencias relevantes que tiene el mundo del trabajo cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral. Esto no solo significa el tema de la brecha salarial, el problema de los cuidados, sino que también se le atribuye una mayor carga, una mayor vulnerabilidad a sufrir acoso



Héctor Jaramillo, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad; Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; Gabriela Valenzuela, periodista de Emol TV; Pablo Zenteno, director nacional de la Dirección del Trabajo, y Karen Palma, vicepresidenta de la mujer de la Central Unitaria de Trabajadores.

maltrato laboral en su puesto de trabajo", afirmó.

## EL CAMINO AL PERFECCIONAMIENTO DE UNA LEY

Actualmente, el problema fundamental al que se han visto enfrentadas los organismos del trabajo es el volumen de las denuncias y el tiempo que puede tomar una investigación (de tres a cinco meses).

Por otra parte, para el gerente legal de la CPC los principales problemas que ven en la implementación de la ley es que muchas de las denuncias no llegan a destino, que empresas pequeñas a veces no tienen la capacidad de tomar las medidas de resguardo necesarias y que "hay que ver la manera de equilibrar lo que son las denuncias que tienen sentido de aquellas que pueden ser incluso con algún grado de mala intención, donde desde el punto de vista privado no hay necesariamente una sanción directa como sí la hay en el sector público", precisó Bobic en el encuentro. Mientras que la vicepre-

sidenta de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores apuntó a un problema estructural de la ley, ya que de acuerdo a lo expuesto por el director nacional de la Dirección del Trabajo solo el 40% de las denuncias califican dentro de la Ley Karin, entonces para Palma es también importante discernir qué tipo de derechos son vulnerados en el 60% restante de los casos.

Así a un año de la implementación de la ley son varias las sugerencias que propusieron los participantes del conversatorio. Lo principal para Jaramillo es que en los procesos internos de las empresas se determine cómo establecer comunicaciones efectivas para resolver conflictos. "Hay dificultades en cómo nos relacionamos en términos de resolver conflictos. En cómo establecer comunicaciones. Nosotros tenemos

"Esta ley nos obligó como sociedad desde el tripartismo —gobierno, empleadores y trabajadores— y desde los distintos espacios laborales a conversar de un tema que estaba bien oculto y que era la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo. Creo que desde lo subjetivo también aportó a que hoy día hay una conciencia de que efectivamente ciertas conductas no se pueden llevar a cabo en espacios laborales y a mantener climas laborales mucho mejores".

**Karen Palma,** vicepresidenta de la Mujer de la CUT.

Aproximadamente se realizan **1.000** activaciones mensuales por Ley Karin. **81,4%** corresponden a situaciones de un eventual acoso laboral. **11,5%** son hechos de violencia. **5,4%** se refiere a situaciones de acoso sexual.

harto entrenamiento técnico en la vida para desempeñar una función, como estudiar una carrera, pero tenemos poco entrenamiento práctico en la vida de cómo relacionarnos con las personas. Muchas jefaturas llegan a ser jefaturas porque algún día alguien no fue y por lo tanto le tocó ser o escaló en su desarrollo profesional, pero no necesariamente tuvo un training o una formación específica de cómo ser jefatura", explicó.

Por otra parte, para Palma la incorporación de equipos de mediación internos en los lugares de trabajo sería una buena medida, pero que requiere de una inversión. Mientras que para Bobic es fundamental: enfocarse en la admisibilidad de las denuncias, sancionar las denuncias que sean temerarias y sancionar a los victimarios en los casos de violencia externa.