



Ley Karin y sus desafíos

Al cumplirse un mes desde la entrada de la "Ley Karin", que busca prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, es bueno realizar una evaluación de los desafíos observados en su implementación.

Entre los principales cambios que introduce la ley, se elimina la necesidad de que el acoso sea reiterado, incorpora la perspectiva de género e incluye la violencia de terceros ajenos a la relación laboral. Para cumplir con su objetivo, es vital que los empleadores adopten un rol proacti-

vo, implementando protocolos claros, canales de denuncia efectivos y formación continua en temas de acoso y discriminación. Prevenir no es solo responder a denuncias, sino crear un entorno que desaliente el acoso.

Un gran desafío es la capacidad de los órganos administrativos y judiciales para responder rápidamente. La sobrecarga de la Dirección del Trabajo y los juzgados puede extender los tiempos de respuesta, lo que afectaría la efectividad de la ley y aumentaría las tensiones laborales.

Ante esto, la prevención se convierte en la clave del éxito de la Ley Karin. Las empresas deben fomentar una cultura organizacional libre de acoso y violencia, con un enfoque preventivo sólido y respuestas rápidas que garanticen un entorno laboral seguro y respetuoso.

Christian Amthauer L.,
socio de Méndez y Amthauer Abogados,
profesor de la Facultad de Derecho U.
Finis Terrae