



Ley Karin: Más del 86% de las denuncias en las empresas son por hostigamiento o acoso laboral

La Dirección del Trabajo (DT) difundió un informe semestral sobre funcionamiento de la Ley Karin (Ley 21.643), cuyo objetivo general es erradicar la violencia y el acoso en espacios laborales.

El reporte considera al sector privado y abarca el período entre el 1 de agosto de 2024, día en que entró en vigencia la norma, y el 31 de diciembre de 2024.

En ese período, la DT recibió 9.151 denuncias.

De ese total, 3.804 denuncias se encuentran en proceso de fiscalización activo, de las cuales el 67,8% han sido formuladas por mujeres; el 30,5% por hombres; y el 1,7% por personas en que su sexo no fue declarado.

Por otro lado, el 50% de las denuncias afectan a grandes empresas; el 19% a pequeñas, el 18% a medianas; y el 10% a microempresas. En el 3% restante se carece de esa información.

Segmentadas por sectores económicos, el 19,6% de las 3.804 denuncias que se encuentran en proceso de fiscalización activo corresponden al sector comercio. Luego aparecen enseñanza, con el 13,5%; servicios administrativos y de apoyo, con el 11,9%; y alojamiento y servicios de comida, con el 8,4%.

En cuanto a las causales, y sobre el mismo total de denuncias en proceso de fiscalización activo, la gran mayoría corresponde a acoso laboral, que concentra el 86,7%. Mientras, el 6,6% son por acoso sexual y el 6,7% a acciones violentas.

Territorialmente, la región Metropolitana concentra casi un tercio de las denuncias, con el 28,7%. Le siguen las regiones de Valparaíso, con el 14,7%, Araucanía, con el 7% y Antofagasta, con el 6%.

Las regiones con menos denuncias son Arica y Parícuta (0,8%), Aysén (2,5%) y Los Ríos (2,9%).

Pablo Zenteno, director del Trabajo, explicó que la Ley Karin está contribuyendo a poner en evidencia prácticas de acoso y violencia que legalmente deben ser prevenidas y abordadas por las propias empresas.

Recordó que antes de la Ley Karin, en el Código del Trabajo, los artículos 153 (sobre el garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre trabajadores) y el 184 (sobre tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores), ya contemplaban para los empleadores la responsabilidad de impedir la ocurrencia de esas prácticas nocivas.

En todo caso, hizo ver que más allá de aquella responsabilidad, su institución ha adoptado todas las medidas necesarias para encarar la recepción y clasificación de denuncias, así como también la fiscalización y eventuales sanciones para los empleadores que han incumplido sus deberes legales de actuación.

En este contexto, informó que el viernes se cerró el proceso de postulación para la contratación de 37 fiscalizadores y 13 abogados que reforzarán el abordaje de las denuncias.