

Los cabos sueltos de la Ley Karin: ¿Estábamos preparados?

Por Catalina Pardo,
Gerente de Apparcél Uriarte
Abogados

El pasado 1 de agosto comenzó a regir la Ley Karin, diseñada para erradicar el acoso laboral en las empresas y fomentar el bienestar de los trabajadores. Desde su entrada en vigencia, esta normativa ha generado una serie de controversias, evidenciando cabos sueltos en su implementación y desafíos para las organizaciones.

Según datos de la Asociación Chilena de Seguridad, durante los primeros dos meses de aplicación de la Ley N° 21.643, se registraron casi 3 mil atenciones relacionadas con acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. De estas, un 81,3% correspondieron a acoso laboral, un 14% a casos de violencia en el trabajo y un 4,7% a acoso sexual.

Las situaciones de acoso laboral más comunes están vinculadas a conflictos entre compañeros, incluyendo hostigamiento, malos tratos y acusaciones de comportamiento inapropiado. También se han documentado casos de acoso por parte de jefaturas, caracterizados por abuso de poder, sobrecarga laboral y maltrato verbal.

Uno de los principales cabos sueltos radica en la redefinición del acoso laboral. La nueva ley eliminó el requisito de la reiteración para configurarlo, dejando una línea delgada entre situaciones puntuales y casos de acoso real. Esto obliga a las empresas a ajustar sus procesos, lo que implica mayores costos en pruebas de admisión, seguimiento de conductas y recopilación de evidencias para respaldar eventuales defensas frente a denuncias.

Además, la ley introduce la figura de violencia en el trabajo, un

fenómeno que afecta principalmente a sectores como educación, salud y retail, donde usuarios o clientes suelen ser los responsables. La normativa exige a los empleadores implementar un protocolo de prevención, siguiendo las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social. Este protocolo debe incluir: identificación de riesgos laborales, medidas de mitigación y gestión de riesgos, capacitaciones periódicas para trabajadores y coordinadores e información continua sobre canales de denuncia.

Estas obligaciones implican costos elevados, como capacitaciones, contratación de abogados tanto para asesorías como para investigación de denuncias. Para muchas Pymes, estos gastos podrían ser insostenibles, amenazando su viabilidad económica.

¿Qué hacer?

Si bien la Ley Karin tiene una intención loable, su implementación carece de herramientas y directrices claras, lo que ha generado incertidumbre y sobrecarga para las empresas. Para mitigar estos desafíos, es fundamental que las organizaciones prioricen la prevención, no solo como una herramienta legal y económica, sino como un compromiso con el cuidado, el respeto y la dignidad de los trabajadores.

Fomentar una cultura organizacional basada en la prevención permite identificar riesgos antes de que se conviertan en problemas graves, como también fortalecer la confianza dentro de los equipos y mejorar el ambiente laboral. Este enfoque no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también contribuye a la sostenibilidad y al éxito a largo plazo de las empresas.

La prevención, en última instancia, es una inversión que refuerza los pilares fundamentales de cualquier organización: su gente.