



Columna

## Ley Karin

La reciente entrada en vigencia de la “Ley Karin” ha generado muchas expectativas, pero también ansiedades, tanto entre empleadores como entre trabajadores. Mucho de este estrés nace de la errada creencia de que lo que antes se podía hacer ahora queda estrictamente prohibido, pero para ser sincero, ni tanto ni tan poco.

El trágico caso de la terna Karin Salgado, quien se quitó la vida tras no recibir atención ni protección, a pesar de haber denunciado graves y reiterados actos de acoso laboral, debería servir como recordatorio de que este tipo de conductas nunca han sido o deberían haber sido toleradas. Lo mismo respecto de cualquier tipo de acto de violencia o discriminación, especialmente los de género o sexistas.

La Ley Karin, junto con el Convenio N°190 de la OIT, nos hicieron recordar de manera más explícita que los empleadores, públicos y privados, deben implementar protocolos y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar -con enfoque de género- todo acto que nos impida tener entornos de trabajo respetuosos, tolerantes y libres de agresiones. Lo anterior, incluye la obligación de prevenir actos de violencia que puedan cometer terceros ajenos a la relación laboral, como lo serían usuarios, proveedores o contratistas.



*Alejandro Durán R.*  
Profesor de Derecho Universidad Austral de Chile.

En el ámbito de la educación superior estos cambios normativos datan de 2021, con la Ley N°21.369. Incluso desde antes de ser obligatorio instituciones como la UACH ya implementaban estructuras y procedimientos para prevenir, investigar y sancionar conductas de acoso, violencia y discriminación de género al interior de la comunidad universitaria. Con la Ley Karin el compromiso en la erradicación de este tipo de conductas en el ámbito universitario se ha visto fortalecido. La UACH ha actualizado sus reglamentos y procedimientos internos, ha creado la Unidad de Género y ha realizado talleres o charlas de capacitación para todos los estamentos de la Universidad. También ha dictado cursos de actualización profesional y ha emitido podcast (como Pluviómetro Legal), donde se explican no sólo la Ley Karin, sino la más reciente Ley N°21.675 sobre violencia de género.

Los cambios culturales son más lentos, a veces, que los cambios legales. Será un proceso que tendrá bemoles. Hay riesgo de que las estructuras de las empresas, especialmente las más pequeñas, y de la Dirección del Trabajo no alcancen para atender y resolver todas las denuncias con la debida eficiencia y eficacia. Pero ello no puede ser una justificación para no avanzar en la búsqueda de ambientes laborales libres de acoso, violencia y discriminación. El mandato no es nuevo, pero con la Ley Karin ha adquirido nuevos bríos y visibilidad.