



La instancia es integrada por representantes de empresas, gremios y sindicatos, entre otros.

## Los integrantes del Consejo Consultivo Ley Karin

■ Participan Pamela Gana, superintendente de Seguridad Social; Susana Jiménez, presidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); David Acuña, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); Alejandro Steilen, presidente de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); Fabio Bertranou, director OIT para el Cono Sur de Latinoamérica; David Bravo, economista y director del Centro de Estudios y Encuestas Longitudinales UC; Francisca Jünemann, presidenta Fundación Chile Mujeres; Andrea Tokman, economista jefe de Quiñenco y consejera electa Sofía; Zarko Luksic, abogado laboral y socio MLV; Lilia Jerez, abogada laboral y socia GNP Canales; Claudia Castro, gerente de Personas de Sodimac Chile; Georgeanne Barceló, vicepresidenta de Personas y Organización de AMSA; José Tessada, economista y director Escuela Administración UC; Agustín Molina, profesor de la Escuela de Psicología UC y doctor en Psicología de los RRHH; Fernanda Valdés, gerente de Personas de Copec; y Teresita Morán, country manager de Buk.

# El otro balance de la Ley Karin: los nudos críticos de la normativa según empresarios, trabajadores y expertos

POR CAROLINA LEÓN

En octubre la Asociación Chilena de Seguridad (Achs) y la Fundación Carlos Vial Espantoso (FCVE) conformaron el Consejo Consultivo Ley Karin, una instancia para proporcionar una mirada experta y aportar insumos para el análisis de la implementación de dicha legislación, con el afán de impulsar una cultura de buen trato en los espacios de trabajo.

Así, la instancia, que agrupa a representantes del mundo del trabajo, la academia y expertos legales, ahondó en los cinco meses de la entrada en vigencia de la ley.

La propulsora del análisis fue la exdirectora del Trabajo y socia del estudio de abogados laborales GNP Canales, Lilia Jerez, quien compartió insumos que gatillaron un diálogo que permitió identificar algunos nudos críticos o desafíos de la ley.

■ Se trata de un análisis que realizó el consejo que formó la Achs y la Fundación Carlos Vial Espantoso para monitorear la implementación de la legislación.

Esta reflexión se suma a las cifras que dio a conocer la Dirección del Trabajo (DT) hace unos días.

### Los nudos

El grupo levantó la alerta sobre el mal uso de la ley y las denuncias infundadas. Según plantearon, existen casos en que acusaciones falsas surgen y la ley “nada dice al respecto”. Sin embargo, hay firmas que han avanzado incorporando sanciones en sus reglamentos internos, pero sigue siendo un

desafío pendiente que requiere atención y apoyo.

Otro eje de preocupación dice relación con las dificultades en la aplicación de medidas de resguardo. Según explicaron, muchas empresas enfrentan problemas al implementarlas debido a varios factores, como la existencia de denuncias cruzadas entre trabajadores, dificultades para su aplicación en el caso de empresas bajo el régimen de subcontratación, o los retrasos en la DT en mandar estas medidas cuando la investigación es de responsabilidad de dicho organismo.

“Acá, un camino es que la autoridad emita circulares que ayuden a clarificar y mejorar este ámbito y que las empresas consideren distintos tipos de medidas de resguardo”, recomendó el grupo.

### El rol de la DT

La sobrecarga de la Dirección del

Trabajo es otro tema que inquieta. “Algunas empresas, que ya contaban con mecanismos para abordar el acoso laboral y sexual, han visto cómo la ley ha burocratizado y extendido ciertos procesos”, planteó el grupo.

Para los integrantes del consejo, es cuestionable la imposibilidad de realizar un examen de admisibilidad de las denuncias dentro de las compañías “y la real necesidad de que las investigaciones que realizan las empresas sean revisadas en todos los casos por la DT”, lo que fomentaría la sobrecarga de la entidad administrativa.

Otro eje crítico es el hecho de que el reglamento de la legislación exija que las investigaciones en contra de representantes de la empresa deban ser tomadas por la DT.

Por último, se planteó la necesidad de reunir, procesar y difundir data sobre la implementación de esta política pública.

De hecho, el grupo celebró que la ley de reajuste del sector público incorporara que las mutuales deban reportar información.

Sobre la norma, la gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Achs, Paulina Calfucoy, destacó que han observado un compromiso creciente de las empresas con la implementación, “condición absolutamente necesaria para fortalecer la prevención y cuidar los entornos laborales. Sabemos que este periodo ha implicado una serie de desafíos en materia de capacitaciones y adecuación

de procesos, pero que sin lugar a duda ha contribuido a fortalecer el cuidado de las personas en el trabajo”.

Por su lado, María Isabel Vial, presidenta de la FCVE, agradeció el trabajo del consejo, y dijo que este “permitirá contribuir con ideas para mejorar una legislación que ha permitido poner el tema del trato en un lugar prioritario de la agenda pública y organizacional”.

Por último, Jerez agregó que “este consejo es una instancia valiosa en la que estamos analizando la realidad de la aplicación de la Ley Karin para poder aportar a su implementación efectiva porque nos interesa una Ley que cumpla con las expectativas generadas y que ayude a mejorar los medios ambientes laborales”.