



Ley Karin: a nueve meses de su implementación, más de 9.000 denuncias y desafíos en prevención del acoso laboral./ Habla: Carla Rojas. Académica de la FEN U. De chile. Pamela Gana. Superintendente de seguridad Social.

CNN Chile - 01/05/2025

0:35 / 4:39

Cadena: CNN Chile

Programa: CNN Prime

Región: Región Metropolitana de Santiago

Inicio: 01/05/2025 20:40:36

Duración: 00:04:39

VPE: \$ 460,35K

Tema: Facultad de Economía y Negocios

Sentimiento:

☆☆☆☆☆ Sin Calificar

Transcripción automática

Bueno, y en este Día del Trabajador también es importante recordar que hoy mismo, de hecho, se cumplen nueve meses desde la entrada en vigencia de la Ley 21.643, mejor conocida como la Ley Karin, que hasta la fecha ha ingresado 9.151 denuncias.

¿Cuál es el balance hasta el momento y cuáles son las principales dudas que aún existen sobre...

En su aplicación, el equipo de Sanamente preparó este informe y nos cuenta más en la siguiente nota.

Seguro has oído hablar de la Ley Karin, una legislación que busca poner en el centro algo que todos valoramos, pero que muchas veces se ha dejado de lado, nuestra salud mental en el trabajo.

Su misión, prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral sexual y la violencia en los espacios laborales de nuestro país.

Ley Karin tiene un espíritu preventivo y también tiene cuatro principios que son muy importantes recordar.

El principio de confidencialidad, de celeridad, también tener enfoque de género y también trabajar en la parte de reparación de víctimas que antes no lo teníamos en nuestra legislación.

Pero más allá de la obligación y el chequeo de la obligación legal, es una oportunidad de mirar la gestión de riesgos en pro del bienestar de las personas trabajadoras.

Porque resguardar el bienestar tiene un impacto.

Según el último informe de la Superintendencia de Seguridad Social, el 72 % de las enfermedades profesionales reportadas durante 2024 corresponden a problemas de salud mental, siendo la primera causa de licencias médicas.

De este total, 64 % afectó a mujeres y un 36 % a hombres.

A nueve meses de su entrada en vigencia, la normativa todavía genera dudas entre las personas.

Es por eso que en el contexto de la conmemoración de un nuevo...

El 1 de mayo salimos a la calle para conocer cuáles son sus inquietudes.

¿A quiénes puedo denunciar con la ley Karim? Pueden denunciar a las jefaturas, a alguna autoridad, al dueño de la empresa, porque el acoso puede ser de una persona jerárquica hacia ti.

También puedes denunciar a tus compañeros, porque el acoso también puede ser por grupos de pares.

Puedo denunciar también a colaboradores externos.

Por primera vez se incorpora la violencia de terceros, que era algo que en nuestra legislación antes no teníamos, que es por ejemplo este típico tipo que va a pedir la hamburguesa.

Se va a pedir la hamburguesa gritando al McDonald's o cuando vemos en la AFP o en un banco que alguien agrede a una funcionaria.

Hoy día eso también va a estar fiscalizado.

Pueden denunciar a colaboradores externos, sobre todo cuando ocurren estas denuncias, por ejemplo, entre dos empresas contratistas o una empresa principal y un proveedor, un cliente, sí se puede denunciar.

Si pongo una denuncia, ¿me pueden echar de mi empresa? Si denuncian y se comprueba la denuncia, no, porque la ley Karim lo que asegura es la protección confidencial.

La protección confidencial y protección de la víctima, y además que no te pueden echar durante el proceso de investigación, pero además requiere ciertas protecciones como separación de los espacios, o sea, por denunciar no te van a despedir.

De comprobarse la agresión, al agresor lo despiden.

Lo que dice la ley Karim es que tú tienes que tener tu protocolo y tu procedimiento de investigación y sanción.

También tiene que indicar cuáles van a ser las medidas de sanción, porque no es lo mismo quizás un chiste mal tirado, que puede ser una sanción menor.

Una situación de acoso sexual o algo más grave que efectivamente requiere una sanción mayor y debería ir hasta el despido de forma automática si la sanción es grave.

Si se comprueba que es una denuncia falsa, tiene las mismas sanciones que se compruebe que una persona acosó.

La ley Karim se considera un avance importante en el resguardo de la salud mental y el bienestar de los trabajadores en Chile.

Sin embargo, su implementación plantea desafíos que aún deben ser abordados para garantizar espacios laborales más seguros y respetuosos.

Propone un foco muy central en lo que es la prevención de que estos hechos ocurran.

Y ese es el gran desafío de cómo lo implementamos.

Y la implementación para eso es primero identificar dónde están los posibles puntos de vulneración para que ocurran estos hechos de violencia, acoso laboral o sexual.

Yo creo que lo que debemos mejorar es el conocimiento de las conductas constitutivas y las que no son y también en cómo ser capaces de llevar un protocolo y un procedimiento.

No vamos a cambiar la conducta por decreto.

O sea, como no hemos cambiado...

cambiado también con la ley de tolerancia a cero alcohol que la gente deje de tomar y manejar.

Entonces yo creo que necesitamos mucho cambio cultural, mucha capacitación, mucha educación.

En junio se darán a conocer nuevas cifras relacionadas a las denuncias realizadas por la ICARIN, parte de la entrega trimestral que pondrá nuevamente en perspectiva cómo nos estamos relacionando en el ámbito laboral.