This page was exported from - Diario El Combarbalito.cl
Export date: Wed Sep 3 6:02:36 2025 / +0000 GMT

A un año de una ley que falta mejorar

A un año de la promulgación de la Ley Karin, ¿Qué falta por mejorar?

- Rocío García de la Pastora, docente de la Facultad de Derecho UDD, explica que la empresas pueden hacer sus propias investigaciones a 30 días, pero una resolución de la Dirección del Trabajo puede tardar meses.

Este 1 de agosto se cumple un año desde que comenzó a regir la Ley Karin. A doce meses de su entrada en vigencia, Rocío García de la Pastora, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo, explica que de las más de 22.000 denuncias recibidas, solo el 40% ha calificado como materia investigable bajo esta ley, y dentro de ese porcentaje, una fracción aún menor ha terminado con la constatación efectiva de acoso.

Una de las principales críticas que se le han hecho a la ley es la lentitud del proceso. ?Se puede esperar entre cuatro y seis meses para obtener una respuesta de la Dirección del Trabajo?, advierte García de la Pastora, aludiendo a los extensos plazos que enfrenta actualmente este organismo para revisar las investigaciones realizadas por las empresas.

?Pongámonos en el ejemplo de un trabajador del que efectivamente se constata acoso sexual. Yo como empleador voy a tener que tomar una sanción que puede llegar hasta el despido. Pero imagínense que después tuviera que esperar 6 o 7 meses a que la Dirección del Trabajo validara esta investigación que hizo la empresa para poder despedir. ¿Será correcto tener a un trabajador que acosó sexualmente a una compañera trabajando 6 meses junto a ella después de haberse confirmado el acoso??, cuestiona la abogada experta en derecho laboral.

A esto se suman otros desafíos pendientes como mejorar los estándares y los tiempos de investigación, así como respetar la autonomía de los procesos internos realizados por personas que cumplen con los requisitos legales. ?Lo que estamos viviendo es un desgaste en los tiempos de tramitación producto de una burocracia innecesaria?, sostiene García de la Pastora, agregando que la demora no solo afecta a las víctimas, sino también a los equipos laborales en su conjunto, generando ambientes tensos y poco sostenibles.

En cuanto a las denuncias, García de la Pastora precisa que cerca del 80% corresponde a acoso laboral. ?La Ley Karin busca provocar un cambio cultural que se inicia dentro de las relaciones laborales y que nos motiva a tener un mejor trato entre todos?, señala la abogada.

Para logar un cambio, García de la Pastora asegura que uno de los pilares fundamentales es el rol de los empleadores, ya que deben capacitar periódicamente a sus trabajadores en materias de buen trato y prevención del acoso. Esto implica reconocer que hoy conviven distintas generaciones en los espacios de trabajo, y que fomentar la empatía, la comunicación y la buena convivencia es tan relevante como contar con protocolos y sanciones claras.