



NEWSLETTER

NO.12

IMPACTO TEMPRANO DE LA LEY KARIN 21643

EL NÚMERO DE ATENCIONES
PSICOLÓGICAS PARA TRABAJADORES HA
AUMENTADO EN UN 30% DESDE EL
INICIO DE LA IMPLEMENTACIÓN

ENTREVISTA CON ROXANA MUÑOZ

“EN 2 MESES HAN HABIDO MÁS
DENUNCIAS QUE EN TODO EL
2023”

Impacto temprano de la Ley Karin 21.643

Aumento en un 30% atenciones psicológicas, cifra se desprende del análisis realizado por la Asociación Chilena de Seguridad.

Desde la promulgación de la Ley Karin 21643, que garantiza apoyo en salud mental para trabajadores que experimentan situaciones de violencia en el lugar de trabajo, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) ha registrado un aumento considerable en las solicitudes de atención psicológica.

El aumento corresponde a las cifras de atención de los meses de agosto y septiembre.

Durante el encuentro que se realizó el pasado 25 de octubre en las instalaciones de la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, participó la dirigente de Fesprosap, Evelyn Mac Donald.

Según cifras recientes de la ACHS, el número de atenciones psicológicas para trabajadores ha aumentado en un 30% desde el inicio de la implementación de la Ley Karin.

Esto refleja una mayor toma de consciencia en las personas y en las empresas sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral.

Además, un cambio positivo en la disposición de los trabajadores a solicitar ayuda psicológica cuando enfrentan situaciones de violencia o acoso, dejando de restar importancia a los acontecimientos que se viven en el ámbito laboral.

Además, el 79% de estas atenciones a nivel país, hoy en día, corresponde a casos de acoso laboral, lo cual destaca la relevancia de la ley en la prevención y abordaje de este tipo de situaciones.

La ley ha tenido un impacto importante en sectores como la salud y la educación, donde los profesionales suelen enfrentar altos niveles de estrés y exposición a riesgos psicosociales.

Estos datos demuestran la relevancia de seguir impulsando y fortaleciendo la Ley Karin como un estándar de protección laboral, conjuntamente con el fortalecimiento de políticas de salud mental y el compromiso de las empresas en cumplir con estas normativas, pasos claves para mejorar el bienestar en los espacios de trabajo en Chile.



EN 2 MESES HAN HABIDO MÁS DENUNCIAS QUE EN TODO EL 2023



Roxana Muñoz Molina,
Abogada y Magister U de Chile, Socia de
RMM Abogados, piensa que la
efectividad de esta ley, debe ir aparejada
con la fiscalización estatal.

En la siguiente entrevista, abordamos cómo en estos últimos meses se ha ido aplicando la ley de acoso laboral.

1. ¿Cuál es su evaluación como precursora de la Ley Karin respecto de la respuesta y aplicación de la normativa desde su entrada en vigencia?

La entrada en vigencia de la Ley Karin ha marcado un antes y un después en el cambio cultural dentro de las organizaciones chilenas. Sin embargo, a mi juicio he visto que el sector privado, empresas en particular, tienen un mayor interés de implementar correctamente la Ley.

2. ¿Es posible cuantificar los casos que se han registrado y gestionado bajo esta ley desde su implementación?

Si bien existen registros preliminares de casos denunciados bajo la Ley Karin, los cuales señalan que en 2 meses existieron 4 mil 800 denuncias, es complejo obtener cifras precisas y consolidadas en este primer trimestre. El primer balance entregado por el Ministerio del Trabajo nos mostró la realidad. Hubo más denuncias de acoso laboral en dos meses, que en todo el año 2023.

3. ¿Cuáles son los desafíos que han surgido en la aplicación de la ley en este primer trimestre?

La implementación de la Ley Karin ha enfrentado diversos desafíos, dentro de ellos he podido identificar que es totalmente necesario intensificar las campañas de difusión para que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones.

Muchos servicios públicos aún se encuentran en proceso de elaborar o ajustar sus protocolos, lo que puede generar demoras en el inicio de la investigación de denuncias, o sumarios administrativos.

4. Las empresas cumplieron con la creación de los protocolos?

Aún la Dirección del Trabajo no ha mostrado balances oficiales en cuanto a multas para el sector privado. Ahora, creo en mi opinión, que todos utilizaron el anexo 53 de la SUSESO para realizar los protocolos y completaron con datos de la empresa, por lo que la calidad y efectividad de estos instrumentos variará según el caso, pero sí hemos constatado por el relato de muchos funcionarios públicos, el incumplimiento en servicios y Municipalidades..

“La Ley Karin ha otorgado a las víctimas herramientas legales para denunciar y buscar reparación por los daños sufridos”

5. ¿Qué impacto ha tenido la Ley Karin en la protección de las víctimas?

La Ley Karin ha otorgado a las víctimas herramientas legales para denunciar y buscar reparación por los daños sufridos. Vino a entregar una cuota de esperanza para erradicar estas conductas. Debemos entender que entre todos tenemos el poder y deber de erradicar estas conductas en nuestros espacios laborales.



6. ¿Se están considerando ajustes o modificaciones, para mejorar su aplicación?

Es lo que esperamos, que se aumenten la dotación de Inspectores en la Dirección del Trabajo, que se capaciten a Investigadores ad-hoc en el sector público, Esperamos que estos item estén considerados en la Ley de presupuesto del 2025, y que se aprueben.

7. ¿Cuál ha sido el rol de la Dirección del Trabajo y del sistema judicial en la puesta en marcha de esta ley?

La Dirección del Trabajo (DT) ha desempeñado un rol fundamental en la difusión de la ley y en la orientación a las empresas y trabajadores. El sistema judicial, por su parte, se encuentra adaptando sus procedimientos para atender las denuncias y aplicar las sanciones correspondientes, pero aún no tenemos sentencias aplicando Ley Karin.

8. ¿Existen planes de evaluación a corto o mediano plazo para medir los resultados de esta legislación?

Muy sinceramente, desconozco si existen planes para evaluar la efectividad de la Ley Karin a corto y mediano plazo. Y creo que la sociedad civil, debe involucrarse en este proceso, para que en conjunto podamos, aplicar bien la ley, y enmendar lo que sea necesario. El encargado de generar estas mediciones debe ser el Ministerio del Trabajo.

