

Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
290345	2025-08-01	El Mercurio	Economía y Negocios	B 7

Imagen 1/1

El “*dream team*” de abogadas que se juntaron para cambiar la Ley Karin

MARISA COMINETTI

El lunes y martes de la semana pasada, cinco estudios jurídicos se pusieron a disposición de 58 abogadas laborales. Sus oficinas —ubicadas en El Golf y zonas aledañas— recibieron a grupos de 10 a 15 profesionales, quienes durante dos mañanas evaluaron en conjunto el primer año de vigencia de la Ley Karin. Fue una jornada de trabajo exhaustiva, pero también de liberación, pues coincidieron, desde la experiencia práctica de cada una, en que la actual legislación requiere de cambios urgentes para que logre su cometido de entornos laborales seguros y justos.

Y así lo reflejó la conclusión del informe que redactaron, una especie de “documento de trinchera”, como lo llamaron, que identifica los nodos estructurales de la normativa y entrega propuestas viables. “La Ley Karin es un punto de partida, pero para que cumpla su promesa, necesita menos burocracia y más inteligencia institucional; menos temor y más confianza en los principios. Solo con reglas claras, tiempos razonables y diálogo real, será posible construir ambientes laborales que protejan de verdad a quienes trabajan”, fue el veredicto al cierre del informe de 31 páginas.

Tal como está, señalan desde la red que impulsó la iniciativa Women Labor Law Association (WLL), se advierten ambigüedades, vacíos e inoperancias que tensionan aún más el ambiente de los involucrados. “La Ley Karin obliga a optar entre todo o nada: o se inicia una investigación formal, invasiva, con plazos extensos, testigos y rumores en el trabajo, o simplemente se sigue aguantando. No hay caminos intermedios, y en la práctica quien más sufre, la mayoría de las veces con el proceso, es el propio denunciante: queda atrapado en un proceso que no llega a nada, pero igual deja huella”, afirma Francisca Vial, directora laboral de Eyzaguirre y Cía. y directora ejecutiva de WLL. Por lo anterior, agrega, urge habilitar alternativas como la mediación, con criterios de admisibilidad y mecanismos menos invasivos, que permitan proteger mejor y responder con proporcionalidad”.

Asimismo, Marcela Orellana, de Guerrero

Durante dos días y en cinco mesas de trabajo, 58 expertas laborales abordaron desde la práctica cotidiana el primer año de vigencia de la ley contra el acoso y la violencia en el trabajo.



En las oficinas de Eyzaguirre & Cía., uno de los cinco grupos de abogadas que trabajaron en el perfeccionamiento de la Ley Karin. La anfitriona fue Francisca Vial.

y Olivos, sostiene que la falta de certezas sobre los plazos de investigación de la Dirección del Trabajo (DT), tanto desde la perspectiva del empleador como de los trabajadores, solo empeora el clima laboral, lo que es abiertamente contrario al objetivo de la ley. “Estamos frente a trabajadores que buscan una solución efectiva a un conflicto laboral y que se mantienen en vilo durante meses a la espera del despliegue de la DT. Hay denuncias que fueron derivadas y que tras 8 o 9 meses aún no cuentan siquiera con un inicio de investigación”. Además, los empleadores quedan paralizados a la espera de una respuesta y con un conflicto interno en ebullición, sin capacidad de interferir en la investigación, crítica.

Por lo anterior, una de las prioridades es atacar la ineficacia de la DT. Punto que ahonada Dolores Ugarte, de Portaluppi Guzmán y Bezanilla Abogados: “Es urgente que la DT

cumpla con el plazo legal de 30 días para las investigaciones, plazo que en la práctica sobrepasa de forma sistemática”. Asimismo, dice que la DT debiera aclarar aspectos como que las empresas no están obligadas a esperar los 30 días de su eventual pronunciamiento para adoptar las medidas que correspondan tras una investigación interna: “La espera contradice el principio de protección, genera un alto estrés en los ambientes laborales y obliga a extender medidas de resguardo de manera innecesaria y muchas veces costosas”.

Sobre las denuncias admisibles por la DT, Fernanda Parada, de Lizama Abogados, dice que 67,8% corresponde a acusaciones realizadas por mujeres, lo que demuestra que las conductas de acoso laboral y/o sexual siguen afectando en mayor proporción al género femenino.