

TITULO: Siete abogados expertos en materia laboral rechazan la idea de suspender la Ley Karin para hacerle modificaciones

Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
324522	2026-08-12	Diariofinanciero.cl	On Line	SP

Imagen 1/2

Siete abogados expertos en materia laboral rechazan la idea de suspender la Ley Karin para hacerle modificaciones

Aseguran que todos los cambios que amerite la Ley Karin se pueden realizar sin necesidad de suspender su implementación.



NOTICIAS DESTACADAS

- Lo que debes saber a esta hora de la tarde | Diario Financiero
- Otra buena noticia para Codelco: FNE aprueba asociación con Río Tinto para producir litio en Salar de Maricunga | Diario Financiero

La semana pasada un grupo de diputados oficialistas ingresó un proyecto en materia laboral, que generó una fuerte polémica, que incluso provocó la inmediata reacción de las autoridades del Senado, desde donde su presidenta, la oficialista Paulina Núñez (RN) advirtió de inmediato que para eso “no cuenten con mi voto”. **Se trata de la iniciativa que suspende transitoriamente los efectos de la Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.**

Su impulsor es el diputado libertario Erich Grohs y contó con el respaldo, a través de la firma, de los diputados del Partido Nacional Libertario Paulina Muñoz, Cristóbal Urruticoechea y Álvaro Jofré, Diego Vergara (republicano), Daniel Valenzuela (Indep. RN); y, el PDG Patricio Briones. Y la propuesta surge a dos años de la puesta en marcha de la ley, que se comenzó a aplicar el 1 de agosto de 2024.

La moción parlamentaria consta de dos artículos: el primero **suspende “por el plazo de cinco años contado desde la publicación de la presente ley, los efectos de las disposiciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo**, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, así como de las normas reglamentarias y administrativas dictadas para su ejecución”.

Y el artículo 2° establece que **“durante el período de suspensión regirán las normas que se encontraban vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643**. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos y de los procedimientos de denuncia, investigación y sanción iniciados con anterioridad a la publicación de la presente ley, los que continuarán rigiéndose por la normativa vigente al momento de su inicio hasta su total tramitación”.

En medio de un escenario complejo en materia legislativa, pues incluso hay sectores del oficialismo que no apoyan la medida, **un conjunto de destacados abogados expertos en materia laboral analiza el tema, coincidiendo en que para hacer los cambios o mejoras que esta norma requiere no es necesario suspender su aplicación**, como proponen los diputados oficialistas. De hecho, varios de ellos aseguran que la Dirección del Trabajo (DT) ya se encuentra haciendo algunos cambios.

Ello, porque **la mayoría de los consultados también converge en que las modificaciones deberían pasar por una mejor gestión** y por aumentar el número de funcionarios, para que las investigaciones se realicen de manera más fluida y se cumpla con los plazos.

Principio de no regresividad

En este sentido, **Zarko Luksic, socio Mendoza Luksic y Valencia**, destaca que el aspecto positivo de la normativa consiste en que con ella se dio inicio a la instauración de una cultura de mayor respeto y cuidado en la relación laboral, tanto en la línea jerárquica como en las relaciones entre iguales. Y señala que “los problemas de aplicación de la Ley Karin, no se resuelven suspendiéndola”, sino que **“los esfuerzos hay que ponerlos en la gestión y administración de la ley**, que le corresponde a los organismos administrativos”, asegura, apuntando a la DT. Incluso señala que el Ejecutivo está preparando modificaciones al reglamento.

Aún más, **Luksic advierte que “en el derecho constitucional hay un principio de no regresividad; es decir, que una vez alcanzado un nivel de protección de derechos sociales**, no se puede retroceder o disminuir. La Ley Karin protege derechos fundamentales de los trabajadores y, por constitucionalidad, no se puede retroceder, sólo mejorar”.

La prevención como elemento esencial de la gestión en organizaciones

Uno de los principales avances que generó esta norma, según destaca la abogada **Ana Velásquez Osorio, socia de Eguiguren Abogados**, ha sido “instalar la prevención como un elemento esencial de la gestión de las organizaciones”, ya que actualmente, “las empresas no sólo tienen la obligación de reaccionar frente a una denuncia, sino también de implementar protocolos, capacitar a sus trabajadores y adoptar medidas de resguardo orientadas a prevenir”.

Sin embargo, está convencida de que su aplicación “ha significado una gran carga para la Dirección del Trabajo, destinándose una parte relevante de su dotación exclusivamente” a esta labor. Por lo que, dice, **el propio Ministerio del Trabajo anunció, para el segundo semestre de 2026, “una serie de ajustes orientados a incorporar mecanismos de admisibilidad, fortalecer la orientación temprana de las denuncias y simplificar los procedimientos”**. Y enfatiza que todo esto se puede hacer sin suspender su aplicación.

TITULO: Siete abogados expertos en materia laboral rechazan la idea de suspender la Ley Karin para hacerle modificaciones				
N°	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
324522	2026-08-12	Diariofinanciero.cl	On Line	SP

Imagen 2/2

Modificar el reglamento

El **exdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz, socio de Albornoz&Cia Abogados**, destaca -en coincidencia sus pares- que “el principal efecto positivo” de la norma es que “muchas empresas han adoptado políticas, procedimientos e instancias de capacitación” en esta materia, de modo que “las personas han ido comprendiendo la necesidad de vincularse adecuadamente con compañeros de trabajo y con subalternos”.

Y aunque no es partidario de suspender la ley, sí cree que “es urgente” **modificar su reglamento para cambiar y mejorar procedimientos, “junto con enviar un proyecto de ley que establezca controles de admisibilidad; opción de mediación o conciliación y soluciones tempranas de conflictos; la posibilidad de acuerdos cuando ya se ha denunciado; protección a denunciados de mala fe, y recursos para la DT”.**

Cambios sin suspensión

Luis Lizama, socio de Lizama Abogados y fundador del Observatorio Ley Karin, también tiene bien claras las modificaciones que habría que hacer a la norma, sin la necesidad de suspender su vigencia: **Filtro de admisibilidad al ingreso; posibilidad de establecer un mecanismo de mediación cuando el asunto denunciado no es propiamente acoso laboral; plazos realistas y con consecuencias cuando es la autoridad la que no los cumple;** capacidad de fiscalización preventiva en la Dirección del Trabajo; y, reglas claras para contratistas, empresas de servicios transitorios y terceros.

Cambio sociocultural

“La Ley Karin ha producido un cambio sociocultural indispensable al instalar la **prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo** como una obligación permanente de los empleadores”, sentencia **María Paz Pinochet, socia de Asuntos Laborales Pinochet & Rodríguez Abogados**. No obstante, admite que su implementación “ha evidenciado dificultades”, pero recalca que “las mejoras deben orientarse a fortalecer la aplicación de la ley y definir claramente sus lineamientos, no debilitarla, menos suspenderla”; porque esto “implicaría privar, aunque sea temporalmente, de un marco normativo específico destinado a prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo”.

Implementar medidas rápidas al interior de la Dirección del Trabajo

En tanto, para **Francisco Cárcamo, socio de Lathrop Mujica Herrera y Diez Abogados**, la norma “generó un espacio para que el empleador, a través de un procedimiento racional y justo, puedan investigar hechos que podrían ser infracciones laborales e incumplimientos contractuales de sus dependientes y que le permiten tomar decisiones sustentadas”. En esa línea plantea **“no suspender la aplicación, sino implementar medidas rápidas al interior de la Dirección del Trabajo**, quizás apoyadas con medios tecnológicos de análisis de datos para resolver y determinar denuncias que se apegan a la ley o se trata de otras materias mal catalogadas por los trabajadores”.

Retroceso significativo

Mientras que **Sergio Fuica, socio de Guerrero Olivos**, destacó “el cambio cultural que está generando esta ley”, ya que actualmente existe mayor conciencia, tanto de empleadores como de trabajadores, sobre qué constituye acoso o violencia laboral, argumenta; “y eso ha permitido visibilizar y detectar situaciones que antes simplemente no se identificaban como tales o que se normalizaban dentro de las organizaciones”. Y plantea que “no creo que sea necesario ni deseable suspender la aplicación de la ley para introducir mejoras; **de hecho, suspenderla implicaría un retroceso significativo en un ámbito donde ya se ha avanzado en términos culturales y de protección a los trabajadores, y enviaría una señal equivocada respecto de la relevancia que tiene esta materia**”, advierte.