



4

El Tipógrafo Jueves, 29 de agosto del 2024

{Ac}
Actualidad

Ley Karin y el Estado: Pésimo ejemplo

» A casi un mes de la entrada en vigencia de la llamada Ley Karin, que establece nuevos principios en materia de acoso laboral en nuestro país, se percibe como un avance en la protección de los Derechos de los Trabajadores, pero quien ha sido denominado como el peor empleador de Chile, el Estado, tiene tantos pendientes y malas prácticas que exhibir, que resulta imposible no tener dudas sobre la implementación de la norma en la administración pública.

David Palazzi

La reciente entrada en vigor de la denominada "Ley Karin" (Ley N° 21.975) ha generado un debate significativo dentro de la administración pública chilena. Si bien la ley tiene como objetivo principal la protección de las víctimas de acoso y la

mentación ha revelado diversas complejidades que podrían afectar su eficacia en los servicios públicos.

Cambios estructurales y desafíos operativos
Uno de los cambios más relevantes introducidos por la Ley Karin es la modificación de la Ley Orgánica Constitucional

de Bases Generales de la Administración del Estado, que ahora incorpora nuevos principios rectorales en la contratación de sumarios y obliga a los organismos públicos a desarrollar protocolos específicos de prevención de violencia, acoso laboral y sexual. Sin embargo, la aplicación de estos cambios ha mostrado

dificultades, especialmente en términos de recursos humanos y capacitación, donde muchos servicios aún no están completamente preparados para adoptar los nuevos estándares.
La ley también ha establecido nuevas obligaciones para los funcionarios públicos, como la prohibición de actos que atentan contra la dignidad de otros empleados, y ha redefinido el concepto de acoso laboral, eliminando la necesidad de que las conductas sean reiteradas para ser sancionadas.

Impacto en la cultura organizacional y la probidad

La Ley Karin también refuerza el principio de probidad administrativa, lo cual ha sido visto como un paso positivo hacia una cultura laboral más ética. No obstante, la implementación efectiva de estos principios requiere un cambio profundo en la cultura organizacional, lo que implica no

solo la creación de nuevos protocolos, sino también un proceso continuo de sensibilización y formación de los empleados.
Adicionalmente, la prohibición de las denuncias anónimas, que ahora deben ser gestionadas a través de mecanismos internos antes de llegar a la Contraloría, ha suscitado preocupación entre algunos trabajadores, quienes temen posibles represalias. Esto subraya la necesidad de crear un entorno de confianza en las organizaciones públicas, donde las víctimas se sientan seguras al reportar incidentes sin miedo a consecuencias adversas.

Retos legales y de cumplimiento

La ley también introduce una serie de desafíos legales, especialmente en lo que respecta a la gestión de denuncias y la ejecución de sanciones. Con más de 3.000 denuncias de acoso laboral y sexual reportadas

en 2023, la exigencia de un análisis riguroso y objetivo de cada caso es crucial para evitar decisiones precipitadas. La preocupación por la equidad en los procesos ha llevado a destacar la importancia de basar las sanciones en evidencia sólida, protegiendo así tanto a las víctimas como a aquellos que podrían ser injustamente acusados.
Finalmente, la Ley Karin demanda una alta capacidad de cumplimiento normativo (compliance) dentro de las organizaciones, lo que requiere la implementación de procedimientos claros y estrictos. Aunque este enfoque es esencial para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual, su adopción ha sido desigual en las distintas instituciones públicas, lo que pone en riesgo la eficacia general de la ley.
Los "ejemplos" del Estado y la situación en O'Higgins
El país, y la Región de O'Higgins

