



Columna



Wilma Muñoz Fernández,
arquitecto y presidenta de la Cámara Chilena de la Construcción de Osorno

Ley Karin, cuestión de respeto

Las leyes existen desde tiempos inmemoriales e incluso aquellas escritas en piedra, se podían resumir en pocas palabras: no mentirás, no matarás, honrarás a tu padre y madre.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, promulgada unos milenios más tarde, la simpleza del mensaje es igual de evidente desde el primer artículo: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Más claro imposible.

Han pasado sólo 76 años de la publicación de esa Declaración Universal y hoy, en plena era de las comunicaciones, algo tan esencial como el respeto debe ser traducido a miles de caracteres para que pueda ser entendido y asumido por todos.

El 14 de enero del presente año se promulgó la ley 21.643, conocida como Ley Karin, la cual modifica el Código del Trabajo con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el ambiente laboral. Asimismo, establece que el delito no se limita a la relación entre jefe y subordinado, sino también entre compañeros y que no será necesario que los hostigamientos o agresiones ocurran de forma reiterada para ser constitutivas de delito, sino que bastará que dicha acción sea ejercida una sola vez para poder ser denunciada.

La Ley Karin, llamada de esta forma por Karin Salgado, TENS

que lamentablemente se suicidó en 2019 a causa del amedrentamiento y reiterado abuso de sus superiores y pares en el lugar de trabajo, entrará en vigencia el 1 de agosto del 2024.

La concientización respecto a las conductas negativas se verá beneficiada gracias a la nueva legislación. De hecho, las empresas deberán implementar protocolos de prevención, además de entregar directrices claras que sopesen los peligros en el ambiente laboral y medidas concretas para proteger la privacidad y honra de los involucrados. Las sanciones existirán para cuando se constituya que existió acoso o violencia. El rol de los líderes será fundamental para que la ley genere un cambio real en la cultura de las organizaciones. También de los colaboradores, pues estas transformaciones requieren de un esfuerzo colectivo.

La importancia de contar con ambientes laborales libres de acoso y violencia no puede ser subestimada. Un entorno laboral saludable y respetuoso es esencial para el bienestar e incluso, la productividad de las empresas y servicios. No podemos olvidar que detrás de los cargos y listas de tareas, somos primero que nada personas.

Cuando logremos comprender, como algunos países ya lo han hecho, que el respeto es una condición básica de los lugares de trabajo, una forma de vida y el bien máspreciado de una sociedad, no será necesario traducirlo a tantos caracteres, sino simplemente asumir que mi libertad termina donde empieza la del otro.