

Ley Karin y Logística

Un nuevo paradigma en la gestión del talento



Por Cesar Peña, Jefe Bodegas y Despachos en Bash Chile, y Desarrollador de Contenidos de la Escuela de Negocios de E-Class.

La industria logística, caracterizada por su alta intensidad laboral y diversidad de perfiles, no está exenta de las situaciones de acoso y violencia.

La Ley Karin introduce un nuevo paradigma en este sector, exigiendo a las empresas adoptar medidas concretas para prevenir y sancionar estas conductas.

¿Qué es la Ley Karin?

La Ley Karin o Ley N°21.643, es una normativa chilena que busca prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Esta ley, que lleva el nombre de Karin Salgado, una funcionaria de salud que se quitó la vida tras sufrir acoso laboral, representa un hito en la legislación laboral chilena y se alinea con los estándares internacionales en materia de trabajo decente.

Alcances de la Ley Karin en Logística

■ **Prevención:** Las empresas logísticas deben implementar protocolos claros y efectivos para prevenir el acoso y la violencia, incluyendo capacitaciones obligatorias para todo el personal, canales de denuncia anónimos y confidenciales, y la designación de un encargado de investigar estos casos.

■ **Investigación:** Ante una denuncia, las empresas deben iniciar una investigación pronta y exhaustiva, siguiendo los procedimientos establecidos en la ley. Es fundamental garantizar la imparcialidad y confidencialidad en este proceso.

■ **Sanciones:** Las sanciones por incumplimiento de la Ley Karin pueden ser graves, incluyendo multas y la suspensión de actividades. Además, las empresas pueden enfrentar demandas laborales por parte de las víctimas.

■ **Cultura organizacional:** La Ley Karin promueve la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia. Esto implica fomentar el diálogo abierto, la resolución pacífica de conflictos y el trabajo en equipo.

Impacto de la Ley Karin

La implementación de la Ley Karin ha generado un profundo impacto en la industria logística y retail, obligando a las empresas a replantear sus prácticas y a invertir en la creación de ambientes laborales más seguros y saludables. Uno de los principales impactos es:

Mayor conciencia sobre el acoso laboral

La Ley Karin ha logrado sensibilizar a las empresas y a los trabajadores sobre la gravedad del acoso laboral, desmitificando la idea de que es un problema aislado o menor. Esta mayor conciencia se traduce en:

■ **Normalización del tema:** El acoso laboral ha dejado de ser un tabú y se ha convertido en un tema de conversación abierta en las organizaciones.

■ **Empoderamiento de las víctimas:** Las víctimas de acoso se sienten más respaldadas y seguras para denunciar, sabiendo que cuentan con un marco legal que las protege.

■ **Responsabilidad compartida:** Tanto los trabajadores como los empleadores se sienten más responsables de crear un ambiente laboral seguro y respetuoso.

■ **Inversión en capacitación:** Más allá de cumplir con la Ley la capacitación en prevención del acoso no se limita a cumplir con un requisito legal. Las empresas están descubriendo que invertir en este tipo de formación genera múltiples beneficios:

> **Desarrollo de habilidades:** La capacitación permite a los trabajadores desarrollar habilidades como la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y la empatía.

> **Fortalecimiento de equipos:** Los programas de capacitación pueden fortalecer los lazos entre los colabo-

radores y fomentar un sentido de comunidad.

> **Prevención de conflictos:** Al identificar y abordar las causas subyacentes del acoso, las capacitaciones pueden ayudar a prevenir futuros conflictos.

Desarrollo de protocolos internos: Un marco de referencia

Los protocolos internos son herramientas fundamentales para garantizar una respuesta rápida y efectiva ante casos de acoso. Estos protocolos deben ser:

- **Claros y concisos:** Fácilmente comprensibles para todos los trabajadores.
- **Detallados:** Describir los procedimientos a seguir en cada etapa de una investigación, desde la recepción de la denuncia hasta la aplicación de sanciones.
- **Actualizados:** Revisados y actualizados periódicamente para reflejar los cambios en la legislación y las mejores prácticas.

Mejora de los canales de denuncia: Un espacio seguro para hablar

Los canales de denuncia son la primera línea de defensa contra el acoso. Para ser efectivos, deben ser:

- **Accesibles:** Facilitar el acceso a la información sobre cómo denunciar un caso de acoso.
- **Confidenciales:** Garantizar la privacidad de las víctimas y protegerlas de represalias.
- **Independientes:** Asegurar que las denuncias sean investigadas por personas imparciales y objetivas.

Cambio cultural: Un proceso gradual pero necesario

El cambio cultural es un proceso lento y complejo que requiere el compromiso de todos los miembros de la organización. Para fomentar un cambio cultural, las empresas pueden:

- **Liderazgo visible:** Los líderes deben dar el ejemplo y demostrar un compromiso genuino con la prevención del acoso laboral.



■ **Reconocimiento y recompensa:** Reconocer y recompensar las conductas positivas y sancionar las negativas.

■ **Comunicación abierta:** Fomentar un clima de comunicación abierta y transparente, donde los trabajadores se sientan cómodos expresando sus opiniones y preocupaciones.

Desafíos y oportunidades futuras

A pesar de los avances logrados, aún quedan desafíos por superar. Algunos de ellos son:

- **Subregistro de casos:** Muchas víctimas de acoso no denuncian por temor a represalias o por falta de confianza en el sistema.
- **Difíciles de probar:** En algunos casos, puede ser difícil probar la existencia de acoso, especialmente cuando no existen pruebas físicas.
- **Resistencia al cambio:** Algunos trabajadores y empleadores pueden resistirse a los cambios culturales necesarios para prevenir el acoso. Sin embargo, estos desafíos también representan oportunidades para seguir mejorando. La Ley Karin ha abierto la puerta a un nuevo paradigma en las relaciones laborales y ha puesto de manifiesto la necesidad de seguir trabajando para construir entornos laborales más justos y equitativos.

El presente y futuro de la Ley Karin en Logística

Actualmente, la Ley Karin se encuentra en pleno proceso de implementación en la industria logística. Muchas empresas han avanzado significativamente en la adopción de medidas preventivas y en la creación de culturas organizacionales más saludables. Sin embargo, aún queda mucho por hacer.

En el futuro, se espera que la Ley Karin continúe evolucionando y adaptándose a los nuevos desafíos del mundo laboral. Es probable que veamos un mayor énfasis en la prevención del acoso a través de tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis de datos. Además, se espera que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores jueguen un papel cada vez más activo en la vigilancia del cumplimiento de la ley y en la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Ley Karin representa un hito en la protección de los derechos de los trabajadores en Chile. En la industria logística, su implementación ha generado un cambio profundo, impulsando la creación de ambientes laborales más seguros y saludables. Sin embargo, es fundamental seguir trabajando para consolidar los avances logrados y garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a represalias. /NG