

ENFOQUE

Ley Karin, una oportunidad desde la gestión estratégica en las organizaciones



PAMELA GANA CORNEJO
Superintendente de Seguridad Social

En Chile, durante 2023, según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), el 68% de las enfermedades profesionales fueron del tipo mental, con 43 días de ausentismo laboral en promedio (el más alto de las enfermedades laborales). Alrededor del 80% de los casos es por hostigamiento, sobrecarga y conflicto laboral. El 36% de las más de 740 mil personas trabajadoras que respondieron el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud

Mental (Ceal-SM/Suseso) declararon la ocurrencia de algunas de las situaciones de acoso y/o violencia laboral ahí descritas.

El pasado 1 de agosto entró en vigencia la Ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin en honor a Karin Salgado, víctima de acoso laboral que por dicha causa se suicidó en noviembre de 2019 a la edad de 39 años. Esta ley incluye varias innovaciones (enmarcadas en el Convenio 190 de OIT sobre la materia), siendo una de ellas que el

empleador elabore, difunda e implemente el Protocolo Preventivo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. Para esto, la mutualidad respectiva debe dar asistencia técnica a la empresa, según las instrucciones emitidas por la Suseso en junio a través de la Circular N°3813.

La prevención de riesgos laborales es esencial en cualquier organización que crea valor, no sólo como una obligación del empleador al garantizar la seguridad y salud en el trabajo, sino que también porque genera resultados económicos beneficiosos y es parte central de la sostenibilidad corporativa. Lo anterior no se puede desconocer, diversos estudios han mostrado que la violencia en el trabajo lleva a desmotivación, alta rotación, baja productividad, mal servicio, e incluso a riesgo de sostenibilidad de mediano plazo. Así, la prevención está en el corazón del compromiso social de la visión ASG (ambiental, social y gobernanza), tomando especial relevancia en conjunto con aspectos financieros.

La visión preventiva de riesgos laborales busca identificar peligros, medir riesgos, diseñar medi-

das preventivas dirigidas a eliminarlos o controlarlos. La gestión de los riesgos de la salud mental, incluyendo la violencia y acoso sexual y laboral, sigue la misma lógica. Por lo tanto, lo que se debe hacer es identificar y medir dichas conductas que pueden generar situaciones de acoso o violencia e implementar las medidas preventivas respectivas. Eso es el Protocolo Preventivo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

Lo anterior es totalmente realizable, es parte de conocer el negocio - ¡quienes integran las organizaciones saben de eso! - y dialogar sobre las amenazas que puedan generar un clima con conductas incívicas que propicie situaciones perjudiciales para toda la organización. Por cierto que no queremos esto último.

Siempre hemos tenido razones de sobra para tomarnos en serio la gestión de la violencia y el acoso laboral, hoy con una nueva ley, tenemos la oportunidad de mirarlo no sólo como un imperativo ético y cumplimiento legal de los empleadores, sino que como parte de la imagen corporativa y la gestión estratégica de las organizaciones.

¡Que así sea depende de todos y todas!