

EDITORIAL

Las malas prácticas laborales, el hostigamiento dentro de los equipos de trabajo, etc, son un asunto que se arrastra desde hace décadas en todo el mundo, incluso en nuestro país.

De ahí que entre todos los intentos para eliminar estas situaciones, ahora, desde el 1 de agosto comienza a regir la llamada "Ley Karin", la que busca erradicar y prevenir casos de acoso laboral, sexual y de violencia en los espacios de trabajo.

En la antesala a la nueva normativa la Región del Biobío presenta una serie de casos de denuncias y fiscalizaciones.

De acuerdo al Ministerio del Trabajo, durante este año, en la Región se han registrado 75 denuncias por eventual acoso laboral. A eso se suman más de 70 inspecciones sobre hostigamiento al interior de la empresa.

Sandra Quintana, seremi del Trabajo y Previsión Social de Biobío, detalló que "según las estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo, al 31 de mayo de 2024 en la región del Biobío, se han registrado 75 denuncias presuntivas por acoso laboral".

"En cuanto al acoso sexual, se ha observado una oscilación en la cantidad de denuncias en la Región: En 2022 se registraron 76 denuncias y en 2023 el número subió a 91, mientras que en 2024 bajó a 57. Respecto a las fiscalizaciones que lleva realizadas la Dirección Regional del

Importancia de la Ley Karin



Es importante poner fin a estos casos y situaciones, las que de paso pueden reflejar el tipo de sociedad que se está construyendo y sus alcances en el mundo del trabajo.

Trabajo – durante este año-, corresponde a 40 por acoso sexual y 76 por acoso laboral".

"La Ley Karin, que entra en vigencia el 1 de agosto de este 2024, es tan relevante, ya que establece mecanismos claros y efectivos para prevenir y sancionar el acoso laboral, protegiendo así a las y los trabajadores de conductas abusivas que pueden tener graves repercusiones en su salud mental y emocional. Esta Ley no sólo se enfoca en la protección de las víctimas, sino también en la creación de ambientes laborales respetuosos y seguros", agregó la seremi.

"Las sanciones, que deben estar incluidas en el Reglamento Interno de la empresa, pueden ser una amonestación verbal o escrita, una multa de hasta el 25% del salario diario, o el despido del empleado o empleada cuando se haya demostrado su culpabilidad como acosador", explicó Quintana.

Es importante poner fin a estos casos y situaciones, las que de paso pueden reflejar el tipo de sociedad que se está construyendo y sus alcances en el mundo del trabajo.