

PUNTO DE VISTA

—POR JOSEFINA MONTENEGRO—
Abogada y directora de empresas



Ley Karin en las empresas

En 2019, Karin Salgado, técnica en enfermería que se desempeñaba en el Hospital Herminda Martín de Chillán, se quitó la vida por sufrir hostigamiento laboral.

Este caso particular inspiró la creación de la Ley 21.643 contra el acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, conocida como "Ley Karin", la cual entró en vigor el 1 de agosto de este año.

Esta nueva ley, que se ha convertido en uno de los temas que más atención está generando en la agenda empresarial, debido al gran impacto que implicará para las relaciones laborales, modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia, en línea con lo dispuesto en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la eliminación de la violencia y el acoso, ratificado por Chile en 2023.

Se trata de una nueva concepción respecto de la responsabilidad que tienen las organizaciones públicas y privadas en los ambientes laborales, porque considera todas aquellas conductas que afectan a los trabajadores, incluyendo la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores o usuarios. Esto conlleva un desafío cultural significativo para las empresas y, por ende, para sus directores, quienes también pueden ser sujetos de denuncias en los ámbitos que regula esta ley, por cuanto se aplica a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

En cuanto a su implementación, debemos supervisar que las empresas en las que estamos presentes pongan en práctica políticas efectivas que promuevan la sensibilización y capacitación de los trabajadores para cumplir con la normativa y contribuyan a prevenir y erradicar conductas ahora sancionadas. La administración tiene la responsabilidad de diseñar los procedimientos para su ejecución, ya que la ley deja este aspecto a la libre determinación de cada empleador.

Asimismo, los directorios debemos impulsar una transformación cultural al interior de las compañías para abordar este nuevo contexto, un ámbito no prioritario para las mesas directivas según muestra el

estudio "Tendencias en Directorios 2024", elaborado por el Instituto de Directores de Chile. De acuerdo a esta encuesta, la cultura organizacional no se encuentra entre las prioridades de los directorios y solo un 4,6% de los encuestados mencionó el marco regulatorio como un aspecto que va a impactar la agenda de las mesas directivas este año.

La Ley Karin intenta cambiar, desde la base, prácticas que pueden estar normalizadas y que ahora serán legalmente inaceptables y sancionadas con multas de 3 UTM hasta 60 UTM, dependiendo del tamaño de la empresa, la gravedad del hecho y los trabajadores involucrados. Además, implica un cambio de paradigma respecto de la importancia que tiene la salud mental de los trabajadores. Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), durante 2023, el 68% de las enfermedades profesionales fueron del tipo mental, con 43 días de ausentismo laboral en promedio, y cerca del 80% de los casos se relacionó con hostigamiento, sobrecarga y conflicto laboral.

Según Francisca Jünemann, presidenta de Chile Mujeres, la clave de este cambio cultural radica en que estamos transitando desde la "reacción" hacia la "prevención". En efecto, la ley se estructura en base a dos focos: la prevención y la investigación.

Por su parte, el exsubsecretario del Trabajo Fernando Arab llama a ser muy cuidadosos con la implementación de esta ley, ya que el considerar que toda conducta puede ser calificada como violenta o abusiva, puede llevar al extremo de deshumanizar la relación laboral. Lo anterior nos obliga a adoptar estrictos estándares para dar garantías a los involucrados, en cuanto a la fiabilidad del canal de denuncia, los resguardos durante el período en que se lleva a cabo la investigación y la idoneidad e imparcialidad de quien conduce este proceso.

En mi opinión, debemos seguir avanzando hacia un ambiente laboral más saludable al interior de las empresas y esta ley puede ser un paso adelante. Sin embargo, legislar sobre un caso particular puede tender a sobrerregulaciones y excesos que obstaculicen el normal desarrollo del negocio. Esperemos que una implementación gradual y equilibrada de la Ley Karin aminore ese riesgo.