

Ley Karin y el Estado: Pésimo ejemplo

» A casi un mes de la entrada en vigencia de la llamada Ley Karin, que establece nuevos principios en materia de acoso laboral en nuestro país, se percibe como un avance en la protección de los Derechos de los Trabajadores, pero quien ha sido denominado como el peor empleador de Chile, el Estado, tiene tantos pendientes y malas prácticas que exhibir, que resulta imposible no tener dudas sobre la implementación de la norma en la administración pública.

David Pellizzari

La reciente entrada en vigor de la denominada "Ley Karin" (Ley N° 21.675) ha generado un debate significativo dentro de la administración pública chilena. Si bien la ley tiene como objetivo principal la protección de las víctimas de acoso y violencia laboral, su imple-

mentación ha revelado diversas complicaciones que podrían afectar su eficacia en los servicios públicos.

Cambios estructurales y desafíos operativos

Uno de los cambios más relevantes introducidos por la Ley Karin es la modificación de la Ley Orgánica Constitucional

de Bases Generales de la Administración del Estado, que ahora incorpora nuevos principios rectores en la investigación de sumarios y obliga a los organismos públicos a desarrollar protocolos específicos de prevención de violencia, acoso laboral y sexual. Sin embargo, la aplicación de estos cambios ha mostrado



dificultades, especialmente en términos de recursos humanos y capacitación, donde muchos servicios aún no están completamente preparados para adoptar los nuevos estándares.

La ley también ha establecido nuevas obligaciones para los funcionarios públicos, como la prohibición de actos que atenten contra la dignidad de otros empleados, y ha redefinido el concepto de acoso laboral, eliminando la necesidad de que las conductas sean reiteradas para ser sancionadas.

Impacto en la cultura organizacional y la probidad

La Ley Karin también refuerza el principio de probidad administrativa, lo cual ha sido visto como un paso positivo hacia una cultura laboral más ética. No obstante, la implementación efectiva de estos principios requiere un cambio profundo en la cultura organizacional, lo que implica no

solo la creación de nuevos protocolos, sino también un proceso continuo de sensibilización y formación de los empleados.

Adicionalmente, la prohibición de las denuncias anónimas, que ahora deben ser gestionadas a través de mecanismos internos antes de llegar a la Contraloría, ha suscitado preocupación entre algunos trabajadores, quienes temen posibles represalias. Esto subraya la necesidad de crear un entorno de confianza en las organizaciones públicas, donde las víctimas se sientan seguras al reportar incidentes sin miedo a consecuencias adversas.

Retos legales y de cumplimiento

La ley también introduce una serie de desafíos legales, especialmente en lo que respecta a la gestión de denuncias y la ejecución de sanciones. Con más de 3.000 denuncias de acoso laboral y sexual reportadas

en 2023, la exigencia de un análisis riguroso y objetivo de cada caso es crucial para evitar decisiones precipitadas. La preocupación por la equidad en los procesos ha llevado a destacar la importancia de basar las sanciones en evidencia sólida, protegiendo así tanto a las víctimas como a aquellos que podrían ser injustamente acusados.

Finalmente, la Ley Karin demanda una alta capacidad de cumplimiento normativo (compliance) dentro de las organizaciones, lo que requiere la implementación de procedimientos claros y estrictos. Aunque este enfoque es esencial para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual, su adopción ha sido desigual en las distintas instituciones públicas, lo que pone en riesgo la eficacia general de la ley.

Los "ejemplos" del Estado y la situación en O'Higgins

El país, y la Región de O'Higgins



gins también, han sido tristes testigos de casos en que los Derechos de quienes trabajan en el Estado han sido conculcados o amenazados gravemente. El Estado ha sido muchas veces apuntado como el peor empleador del país, decenas de miles de personas desempeñando las mismas funciones, con las mismas responsabilidades, pero con distintas calidades contractuales refleja uno de los principales déficits de la administración pública en la materia, sin embargo, esta desigualdad es sólo la "punta del iceberg". La opinión pública ha sido remecida por suicidios de funcionarias municipales en la Región Metropolitana y también de funcionarias de la salud en la Región de O'Higgins, con un historial de acoso laboral y vulneración de sus Derechos como trabajadoras en esos y otros casos similares; lo que representa una

verdadera vergüenza para quien se asume debiera dar ejemplo al sector privado. Pero esos casos extremos no son los únicos, sino sólo los puntos más trágicos de una historia cargada de malos tratos y malas prácticas políticas en la administración del Estado. "Nos quedan algunos por cansar" decía alguna vez un oscuro operador político de la Región de O'Higgins a pocos meses de producido un cambio de gobierno, explicando cómo se "hacía espacio" para los políticamente afines, acosando y denigrando a quienes tenían la opción política "incorrecta", ese diálogo coloquial se repite por todo el país indistintamente del gobierno de turno, en una práctica que ve al Estado como un botín de guerra para repartir cargos. En O'Higgins, además, las denuncias públicas y aquellas que se mantienen en las penumbras del miedo a las represalias acumulan decenas de casos.

A las denuncias contra el delegado presidencial Fabio López y otros funcionarios de esa repartición pública, que incluso derivó en protestas de la asociación de funcionarios del ministerio del interior en Santiago se suman los problemas vividos en la seremi de energía, deportes, cultura, minería, bienes nacionales, justicia, SENA entre otras, y que serán detalladas en futuras ediciones de El Tipógrafo.

El caso del servicio de salud

La superintendencia de seguridad social ha confirmado que, en a lo menos uno de los casos denunciados de acoso laboral en el seno de esa repartición pública de O'Higgins, la enfermedad resultante del hostigamiento y la "jefatura disfuncional" tiene origen laboral, lo que confirmaría el relato de funcionarios que han denunciado malas prácticas, abusos, acoso y malos tratos en el Servicio de Salud regional, lo que será abordado en profundidad en futuras ediciones de El Tipógrafo.