

Especiales **laSegunda**

Martes 9 de julio 2024

# Los desafíos que trae para las empresas la pronta entrada en vigencia de la Ley Karin

El enfoque preventivo de la nueva normativa obliga a las compañías y organismos del Estado contar con protocolos de gestión de riesgo del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, lo que supone un proceso de diálogo y consenso al interior de cada organización.

Una nueva forma de relacionarse al interior de las organizaciones es lo que finalmente generará la Ley Karin (N° 21.643), que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y que entra en vigencia el 1 de agosto de este año.

La normativa lleva el nombre de Karin Salgado Novoa, una técnica en enfermería del Hospital Herminda Martín de Chillán que se quitó la vida el 12 de noviembre de 2019, tras sufrir acoso laboral por parte de sus colegas y superiores.

En este contexto, Pamela Gana, superintendente de Seguridad Social, explica que la Ley Karin "se enmarca dentro del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Trabajo de la OIT, que Chile ratificó en 2023 y significa importantes avances desde el punto de vista preventivo en primer lugar, pero también en otros aspectos de obligaciones, apoyo y control de esta situación. Por lo tanto, vamos a ir cambiando la forma de relacionarnos en el trabajo".

La opinión es compartida por Pablo Bobic, gerente legal de la Corporación de la Producción y el Comercio (CPC), quien señala que la ley implica "un cambio cultural significativo en las empresas, en la relación entre los trabajadores al interior de las empresas, que no sea denigrante para nadie, que nadie se sienta humillado y que en el fondo haya un mejor clima laboral".

Agrega que la normativa —además de ampliar normas en materia de acoso laboral y sexual— incorpora la violencia de externos a la relación laboral y que, en el caso del acoso laboral, una sola actuación, es suficiente para realizar una denuncia.

## DESAFIOS

La implementación de todo cuerpo legal conlleva retos y en este caso, dialogar, aprender, lograr acuerdos, establecer protocolos preventivos, capacitar, gestionar son algunas de las acciones clave que las empresas de todos los tamaños deben realizar para lograr una exitosa aplicación de



La periodista Bárbara Briceño moderó la conversación que sostuvieron Pablo Bobic, gerente legal de la Corporación de la Producción y el Comercio (CPC), Pamela Gana, superintendente de Seguridad Social, y Héctor Jaramillo, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad, sobre la implementación de la Ley Karin.

la normativa.

En este sentido, Héctor Jaramillo, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad, comenta que el énfasis de la ley está en definir un protocolo de prevención, realizar acciones de difusión y capacitación, así como informar los canales de denuncia y los protocolos de investigación.

"En Mutual de Seguridad apoyamos a las empresas en la gestión de los riesgos para evitar que se generen estas situaciones. Y para esto el primer paso es identificar y evaluar los riesgos de acuerdo a lo establecido en el protocolo CEAL - SM de la Suseso, definiendo acciones concretas para abordarlos en un proceso participativo", explica Jaramillo.

Mientras Pamela Gana señala que la participación es esencial para prevenir y realizar una correcta evalua-

ción de riesgos, Pablo Bobic comenta que para las empresas de menos de 10 trabajadores uno de los mayores desafíos será desarrollar por primera vez "protocolos de prevención obligatorios, con el acompañamiento técnico de las mutuales".

Otro desafío es, señala el gerente legal de la CPC, establecer los mecanismos adecuados de investigación y sanción al interior de las empresas ante una denuncia para evitar una judicialización excesiva.

Tras señalar que ya existe un espacio de judicialización de los accidentes y enfermedades laborales, Héctor Jaramillo precisa que "el proceso de aprendizaje y la implementación de la investigación de las denuncias (por acoso laboral, sexual y/o violencia) serán desafíos importantes".

"En Mutual de Seguridad apoyamos a las empresas a entender e im-

plementar los procesos en lo administrativo. Algunas empresas, probablemente, van a canalizar estas denuncias a través de la Dirección del Trabajo", comenta.

Agrega que lo importante es comprender que todas las denuncias tienen que tener fundamento y por ello es esencial "capacitar a las personas", para lo cual se están realizando charlas y webinar, donde los colaboradores pueden realizar preguntas para aclarar desde lo más simple a lo más complejo.

"El principal desafío está en aprender qué significa este nuevo lenguaje. Gestionar los riesgos es algo que en Mutual de Seguridad hacemos regularmente con las empresas, pero este es un nuevo aprendizaje y, como nos ha pasado con otros riesgos, en el proceso vamos a ir adquiriendo experiencia", asegura Héctor Jaramillo.