

Trabajadores, empleadores y Gobierno resaltan entrada en vigencia de Ley Karin

Coyhaique.- El pasado jueves entró en vigencia la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, normativa que nace en memoria de Karin Salgado, funcionaria pública y técnica en enfermería quien, tras sufrir un prolongado proceso de acoso laboral, decidió quitarse la vida.

En la Región de Aysén, el hito de entrada en vigencia estuvo compuesto de actividades de carácter tripartito, es decir Estado-Employadores-Trabajadores, efectuándose un punto de prensa en la tienda Casa Alicia, donde ya han realizado capacitaciones y están socializando el protocolo de prevención que exige la ley.

El Seremi del Trabajo y Previsión Social, Rodrigo Díaz señaló, “la implementación de la Ley Karin es un hecho fundamental. El diálogo social, un diálogo tripartito, donde nos reunimos con empleadores, con trabajadores y el Estado. Esta ley es un cambio cultural importante, porque nos llama a todos a relacionarnos de otra manera, a entender que tenemos que respetarnos, tenemos que valorarnos y que cada uno en su espacio, es fundamental. Esta ley viene a eliminar situaciones de acoso, de maltrato y de violencia en el trabajo”.

Desde el Sindicato de Unimarc, su presidenta, Blanca Navarrete, destacó “es muy esperanzadora para nosotros, creo que nosotros como trabajadores tenemos derecho a trabajar en un lugar digno y de respeto, que bueno, muchas veces en el comercio no ve mucho eso. A veces los mismos clientes son agresivos con los trabajadores, por cosas que nosotros no tenemos la

culpa, eso también en la ley ahora está para nosotros y nos favorece. Estamos muy contentos, yo creo que tiene que mantenerse siempre el respeto entre todos los trabajadores”.



De Casa Alicia, su gerenta Salka Solís, manifestó la importancia de los protocolos de prevención, “hoy día como empresa, como trabajadores, como usuarios, como sociedad, tenemos que adaptarnos a estos nuevos cambios. Nosotros hemos estado siempre dispuestos a los cambios y a la asesoría, a informar a nuestros trabajadores. Así que nosotros siempre decimos, somos una gran tienda y además una gran familia, porque la idea es que aquí todos tengan un lugar”.

Por su parte el Director (s) del Trabajo, Cristián Aros, entregó detalles sobre al respecto, “cambia la forma en la que se llevan adelante los procesos de investigación. Hasta el minuto, no existía esta obligación que las empresas tuvieran un protocolo de prevención, a contar de hoy, ya empieza a regir esa norma. Por lo tanto, cada empresa debe tener estos protocolos, los cuales indican cuáles son los procedimientos que se van a seguir, se tiene que informar a los trabajadores los procedimientos internos y legales también. Este protocolo se hace en conjunto con los trabajadores, por lo tanto, invitamos y -la idea que hay detrás de las leyes- es que se siente la empresa a conversar, a ver cuáles son las conductas que no se van a permitir más allá de lo que señala la norma”.

El director reforzó sobre los procedimientos

de los protocolos de prevención, “desde hoy el empleador tiene 3 obligaciones fundamentales: que es la de prevenir, investigar y sancionar. Por lo tanto, no basta solo con investigar y no adoptar ninguna medida al respecto, ni sancionar a las personas que sean acusadas de estas conductas al interior de las empresas, sino que también se tienen que adoptar las medidas en ese sentido”.

Contenidos de la Ley Karin

Entre los contenidos que destacan de la normativa que entró en vigencia este 1 de agosto, figura la obligación, de las empresas y de los órganos del Estado, de contar con un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo. También instaura mejores procesos de investigación e incorpora nuevas definiciones legales y perfecciona las existentes respecto a acoso laboral, acoso sexual y de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Cabe recordar que esta ley involucra al sector privado, municipal y público.

Por otra parte, integra la perspectiva de género en las relaciones laborales y refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

La implementación de la Ley Karin se ha preparado a través de diversas instituciones dependientes de la cartera, las que han emitido regulaciones al respecto. Así, la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) publicó la circular de “Asistencia técnica para la prevención”, que tuvo un proceso de consulta pública con más de 200 comentarios y observaciones.

En la Región de Aysén, previa a la entrada en vigencia de la ley Karin, tanto el Seremi del Trabajo y Previsión Social como la Dirección del Trabajo han desarrollado más de 30 instancias de capacitación e información, participando en varias de ellas la Suseso y el [Instituto de Seguridad Laboral, ISL](#).

Para mayor información, en la página web www.leykarinparachile.cl hay material didáctico, modelo de protocolos de prevención, presentaciones, dictámenes, preguntas y respuestas frecuentes, entre otros.